

Летопись кадровых служб органов государственной власти и органов местного самоуправления Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

к 90-летию кадровой службы



Гимн кадровой службы

Слова Г.Э. Хорос

В каждом деле, большом или малом
Так ведётся вовеки веков:
Доверяют профессионалам,
Уважают больших мастеров.

Жизнь серьёзные ставит задачи,
А работа – совсем не игра.
Это так, и не будет иначе –
В каждом деле нужны мастера

Припев:
Всё по-прежнему «кадры» решают,
Пишут летопись каждой судьбы,
Тех людей, что трудом украшают
Биографию нашей земли.

Постороннему взгляду непросто
Оценить, как среди суеты
Помогаем карьерному росту,
Исполнению чьей-то мечты.

Чтоб успехом всего коллектива
Мог гордиться сотрудник любой,
Мы работаем на перспективу,
Мы за дело болеем душой!

Припев:
Всё по-прежнему «кадры» решают,
Пишут летопись каждой судьбы,
Тех людей, что трудом украшают
Биографию нашей земли.

Администрация Губернатора
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Управление по вопросам кадровой политики
Администрации Губернатора
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Государственное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
"Региональный институт управления"

Летопись кадровых служб
органов государственной власти
и органов местного самоуправления
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры

к 90-летию кадровой службы

Ответственный редактор: Косенок С.М.
Ответственный секретарь: Астапенко И.А.
Редакционная группа: Егорова О.Н.,
Паршина – Шиляева И.Н., Скурихина В.В.,
Соловьева Е.Н., Струсь Л.Ф.

Летопись кадровых служб органов государственной
власти и органов местного самоуправления Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры (к 90-летию
кадровой службы)/ Упр. по вопр. кадровой политики
Адм.Губернатора Ханты-Мансийского авт.округа –
Югры. – Ханты-Мансийск, 2009. – ил. – 220 с.

- © Администрация Губернатора
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
- © Управление по вопросам кадровой политики
Администрации Губернатора
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
- © Государственное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
"Региональный институт управления"

Уважаемые читатели!

Вы держите в руках оригинальное издание, где отражена роль, которую кадровые службы играют в жизни человека, организации и страны в целом. Известный лозунг «Кадры решают все!» как никогда актуален и сегодня. За емким словом «кадры» стоит очень многое: от личных человеческих качеств и взаимоотношений до многофункциональных общественных связей, в которые включаются такие понятия, как профессионализм, компетентность в решении задач, стоящих перед обществом. Большая роль в этом важном процессе отводится людям, которых раньше называли просто «кадровики». Сейчас это – менеджеры, специалисты по работе с персоналом. Из этой книги можно узнать, как в разные периоды истории была поставлена работа с кадрами, каковы основные цели и задачи этой важной работы и как они решались. А самое главное, можно узнать о людях, о тех, кто делал и делает эту огромную, для многих невидимую и будничную работу – о кадровиках, работавших и работающих в органах исполнительной власти и органах местного самоуправления муниципальных образований округа.

Многие десятилетия кадровая служба находилась в тени. С нее много спрашивали, но очень редко выделяли ее среди структур органов власти. В последние годы ситуация кардинально изменилась. Сегодня этим службам отводится важная роль в реализации политики государства.

Благодарю Вас, уважаемые друзья, за труд, который вы делаете, сочетая строгое исполнение законов с душевным и теплым отношением к людям.

С наилучшими пожеланиями,

Губернатор
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Александр Филипенко



ФИЛИПЕНКО
Александр Васильевич,
Губернатор
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры



*КРИВЫХ Виктор Давыдович,
заместитель Губернатора –
руководитель Администрации
Губернатора
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры*

Административная реформа – новые задачи для кадровой службы

Административная реформа поставила перед кадровыми службами государственных и муниципальных органов власти важнейшие задачи по формированию новых, инновационных подходов к работе, принципиальному изменению качества управленческой деятельности, развитию интеллектуальной составляющей управленческого труда, а так же уровня открытости власти.

Реформа явилась ответом на экстраординарную ситуацию, когда уровень доверия граждан к государственным и муниципальным служащим снизился до критической отметки. Изменить это отношение, восстановить доверие людей к власти путем отдельных, пусть даже весьма действенных, мероприятий, было невозможно. Проблема требовала комплексного и системного подхода, нацеленного на повышение эффективности работы государственных и муниципальных органов власти, а также на повышение качества предоставляемых населению услуг. Достижение именно таких результатов стало приоритетной целью при разработке концепции и программы административной реформы, а также всех нормативно-правовых документов, на основе которых она осуществляется в масштабах страны, в субъектах Федерации и муниципальных образованиях.

За прошедшее время наметились качественные позитивные сдвиги во взаимоотношениях гражданского общества и власти. Но, несмотря на это, мы все еще очень далеки от состояния, которое можно было бы счесть вполне удовлетворительным. И не случайно в Послании Федеральному собранию Президент отмечал, что уровень доверия граждан к отдельным институтам государственной власти остается по-прежнему недопустимо низким.

Процессы, которые сегодня протекают, по своей сути беспрецедентны, проблемы, которые возникают, не имели аналогов в прошлом. Опыт решения многих из них отсутствует, либо процессы, которые мы наблюдаем, протекают в противоположном нашему опыту направлении. А может быть прошлый опыт стано-

вится в определенном смысле «обузой». В условиях достаточно стабильной внешней среды, которая имела место до середины – конца 80-х годов прошлого века, содержание категорий управления «покоилось», функционировало в некоторых сложившихся формах. В соответствии с логикой развития они (формы) претерпевали изменения, скорее эволюционные, нежели революционные. Не изменились эти формы и в 90-е годы. Сегодня содержание категорий управления меняется под воздействием изменяющейся внешней среды, а она, повторюсь, достаточно динамичная. Что и явилось одной из причин объявления в стране административной реформы, реформы государственной гражданской службы, государственного и муниципального управления, местного самоуправления, перехода к стратегическому планированию.

Россия, с точки зрения управления, является уникальной страной в сравнении со странами с развитой рыночной экономикой. Положение России усложняется тем, что российский менеджмент представлял собой эклектику двух не стыкованных его разновидностей. Во-первых, принципов жесткого административного управления, которое попытались адаптировать к изменившейся внешней среде и подвергли реформированию в рамках административной реформы. Во-вторых, не всегда адаптированного к российским реалиям менеджмента «запада». В результате изменения, которые произошли и происходят в ходе реформирования, представляют собой сложный и противоречивый процесс.

Конечной целью административной реформы, как и всех других направлений деятельности государственной власти, является повышение качества жизни граждан. Что касается функционирования государственных и муниципальных органов власти, здесь, прежде всего, речь идет:

- о повышении качества и доступности государственных услуг;
- об ограничении вмешательства государства в экономическую деятельность субъектов предпринимательства и прекращении избыточного государственного регулирования;
- о повышении эффективности деятельности органов исполнительной власти.

Существует обширный перечень направлений по совершенствованию работы государственных и муниципальных структур, ведущих к решению указанных задач. Главные из них:

- внедрение в органах исполнительной власти принципов и процедур управления по результатам;
- разработка и внедрение стандартов государственных услуг, предоставляемых органами исполни-

**Россия,
с точки зрения управления,
является уникальной страной
в сравнении со странами
с развитой рыночной
экономикой.**

Особое значение для успешной реализации задач административной реформы имеет работа с резервом управленческих кадров. От того, как подготовлен резерв, насколько он готов к «будущей деятельности», зависит будущее региона, эффективность и результативность деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления.

- тельской власти, а также административных регламентов в органах исполнительной власти;
- разработка и введение механизмов противодействия коррупции;
 - повышение прозрачности деятельности органов исполнительной власти и эффективности их взаимодействия с гражданским обществом;
 - осуществление эффективной кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы;
 - создание необходимых условий труда с целью повышения престижа государственной и муниципальной службы (включая материально-техническое обеспечение, заработную плату и «социальный пакет»).

В соответствии с принятым Законом «О государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», ведется серьезная работа по формированию кадрового состава гражданской службы. В основе проводимых мероприятий – жесткое следование принципу конкурсного отбора на замещение вакантных должностей, регулярная аттестация служащих, проведение квалификационных экзаменов, размещение на конкурсной основе заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих.

Особое значение для успешной реализации задач административной реформы имеет работа с резервом управленческих кадров. От того, как подготовлен резерв, насколько он готов к «будущей деятельности», зависит будущее региона, эффективность и результативность деятельности органов государственной власти, органов местного самоуправления. Задача организации работы с резервом формулируется как определение целей, задач, вполне возможно – и программы подготовки резерва, чтобы накопленный потенциал позволял обеспечивать выполнение органами власти обязательств, взятых перед обществом и обусловленных законодательством, гарантирующих создание условий для повышения качества жизни граждан, комфортность и безопасность проживания, независимо от событий и процессов, происходящих во внешней среде субъекта федерации.

Целевой ориентир управления человеческими ресурсами в рамках организации работы с резервом – формирование новых организационно-правовых возможностей, гарантирующих реализацию задач по формированию, ведению, подготовке и использованию резерва управленческих кадров для замещения вакантных должностей органов государственной власти, органов местного самоуправления. Иными должны стать программы организации работы с резервом,

они должны отвечать требованиям изменяющейся среды, выраженной сегодня требованиями административной реформы, реформы местного самоуправления, необходимостью освоения технологий стратегического управления. Другими словами речь должна идти не просто о соответствии квалификационным требованиям, а о соответствующей управленческой компетенции, позволяющей работать органам власти «без критики».

Другим аспектом задач в организации работы с резервом является формирование мышления личности как совокупности ценностей, обеспечивающих ее интеграцию в политические, экономические, правовые отношения современного государственного и муниципального управления, реализацию потенциала личности, обеспечение ее самодостаточности. Это позволит сформировать иной кадровый потенциал органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Решение перечисленных задач предполагает также создание новой образовательной среды, ориентированной на формирование соответствующего правового, управленческого, экономического, организационного мышления, культуры, знаний, умений и навыков, обеспечивающей формирование и становление гражданина для будущих видов деятельности в рамках должностей государственной гражданской службы. Мы должны сформировать органы государственной власти, органы местного самоуправления как «обучающие организации», что позволит обеспечить опережающую (интерактивную) подготовку всех категорий государственных и муниципальных служащих.

Смена управленческих парадигм, произошедшая в XX веке, повлекла за собой изменение взглядов на административно-управленческие процессы, роль индивида, вовлеченного в этот процесс. Сегодня насущной потребностью становится чуткость к переменам, умение проявлять инициативу, принимать нестандартные решения и брать ответственность на себя. При этом главной ценностью организации становятся не отдельные работники, а сама культура организационного обучения и развития. Таким образом, складываются определенные нормы поведения, правила и регуляторы, которые в дальнейшем становятся частью общей корпоративной культуры организации.

В округе эффективно действуют программы подготовки и подбора молодых кадров для государственной гражданской службы из числа учащихся, студентов вузов, представителей малого и среднего бизнеса. Это программа «Золотое будущее Югры», федеральная программа подготовки управленческих кадров для народного хозяйства. Создана система непрерывного

Мы должны сформировать органы государственной власти, органы местного самоуправления как «обучающие организации», что позволит обеспечить опережающую (интерактивную) подготовку всех категорий государственных и муниципальных служащих.

Следует откровенно признать, что мы еще не достигли решающего перелома ни в вопросе повышения эффективности работы органов исполнительной власти, ни в вопросе повышения качества и доступности услуг, ни, наконец, в вопросе повышении уровня доверия населения к институтам государственной власти.

обучения и повышения квалификации кадров, проводятся семинары, научно-практические конференции по проблемам реализации кадровой политики.

Приток новых и переподготовка старых кадров создают эффект гармоничного сочетания в деятельности государственных структур накопленного опыта с инновационным подходом к решению управленческих задач, к организации управленческой деятельности. Представители старшего поколения делятся не только своим опытом, но и, что сегодня, быть может, особенно важно, профессиональными традициями, включающими в себя такие понятия, как «честь мундира», социальная ответственность власти, корпоративная этика служебных отношений и внеслужебного поведения. В свою очередь, люди, пришедшие на государственную службу из бизнеса, демонстрируют (в большинстве случаев) умение эффективно работать с бюджетными деньгами, управлять государственной собственностью, преодолеть консерватизм мышления чиновников и бюрократизированность управленческих процессов.

Вместе с тем, следует откровенно признать, что мы еще не достигли решающего перелома ни в вопросе повышения эффективности работы органов исполнительной власти, ни в вопросе повышения качества и доступности услуг, ни, наконец, в вопросе повышения уровня доверия населения к институтам государственной власти. Результаты местных выборов нередко свидетельствуют об отрыве некоторых руководителей муниципального звена от своих избирателей, от их повседневных забот и настроений. Обращаясь к ним, хочется сказать: современные условия диктуют необходимость овладевать новыми, высокими управленческими технологиями. Сегодня, как это не странно звучит для людей моего поколения, мало быть, надо еще и казаться! Я, конечно, имею в виду лишь тех честных тружеников, которые предпочитают, чтобы за них говорили дела, а не слова. К руководителям иного типа и подход, соответственно, будет другой.

Серьезной проблемой остается уровень профессиональной этики и управленческой культуры государственных служащих. Не соглашусь с теми, кто рассматривает данную проблему в контексте вопросов оплаты труда и уровня социальной обеспеченности в системе государственной гражданской службы. Человек, пришедший в эту систему, поступает на службу российскому народу и российскому государству, о чем он должен помнить как в служебное, так и во внеслужебное время. В указанном отношении государственная гражданская служба ничем не отличается от службы военной. И, как в армии никому не позволено безнаказанно пятнать «честь мундира», также не позволено это и нам.

В то же время, поднимать престиж государственной службы, обходя вопросы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий для людей, занятых в этой сфере, разумеется, было бы тоже неэтично. Во всем мире государственные чиновники относятся к категории среднеобеспеченных граждан. Это нормально и не требует дополнительных объяснений. Престижность труда госслужащих зависит, по большому счету, от двух факторов: возможности самореализации личности на путях карьерного роста и наличия достаточно большого «социального пакета», гарантирующего определенный стабильный уровень жизни семьи.

Обозначу один момент, который считаю принципиально важным. Условия работы на государственной гражданской службе сопряжены со значительными психологическими нагрузками, что создает повышенную опасность нервных стрессов и временных расстройств здоровья, как для женщин, так и для мужчин. Забота о материальном и социальном обеспечении людей, принимающих на себя груз власти и ответственности за сограждан – естественный, но, разумеется, далеко не главный элемент административной реформы. В связи с этим, хочу обратить внимание на слова Губернатора автономного округа Филипенко А.В., произнесенные им на межрегиональной научно-практической конференции по административной реформе. «Реформа, сказал Александр Васильевич, – должна предполагать «вложения» не в государственную службу и в государственного служащего, а в изменения, которые должны произойти в государственной службе и государственном служащем, чтобы создать необходимые и достаточные условия для формирования достойного уровня жизни населения». Мне кажется, что этим принципом могут и должны руководствоваться все, кому по роду деятельности приходится участвовать в осуществлении административной реформы на территории нашего округа.

Человек, пришедший в эту систему, поступает на службу российскому народу и российскому государству, о чем он должен помнить как в служебное, так и во внеслужебное время.



ГЕРЛОВСКИЙ
Георгий Витальевич,
заместитель руководителя
Администрации Губернатора
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры

Методологические основы формирования кадрового резерва

Вопросы формирования кадрового резерва, его своевременной подготовки, формы и методы работы с резервом кадров для государственных и муниципальных органов были злободневны всегда. И хотя резерв кадров существует в каждом органе, его действенность не всегда эффективна. А время идет. Изменения в обществе, особенно в российском, происходят стремительно. На рубеже нового тысячелетия в России иными стали экономические основы, претерпела изменения правовая база российской государственности, серьезные трансформации произошли в сфере духовных ценностей и приоритетов личности. Эти изменения поставили перед органами государственной власти, местного самоуправления задачи освоения иного мышления, иных технологий государственного и муниципального управления, формирования иного облика государственной гражданской службы, муниципальной службы.

Механизм организации работы с резервом призван обеспечить опережающую реакцию органов власти на изменения, происходящие в социально-экономической, политической, научно-технической и иных сферах. Все вышеназванное определило новые подходы к организации государственной гражданской службы, муниципальной службы и, безусловно, к работе с резервом.

Кадровый резерв органов государственной власти автономного округа формируется на конкурсной основе с учетом Реестра должностей государственной гражданской службы автономного округа, штатных расписаний государственных органов и поступивших заявлений на должность гражданских служащих. Требования к кандидатам предъявляются в соответствии с федеральным и окружным законодательством. Работа по формированию кадрового резерва проводится поэтапно.

Первый этап – анализ потребности в кадровом резерве.

Второй этап – конкурсный отбор. (В конкурсах по формированию кадрового резерва с 2006 по 2008 годы приняли участие более 2500 граждан (гражданских служащих), включено в резерв 1 215 человек.)

Третий этап – развитие профессиональных навыков и знаний «резервистов», необходимых им для успешной работы на предполагаемой долж-

ности. Для этого разрабатывается индивидуальный план подготовки, направленный на повышение общего уровня управленческой квалификации. (На 1 сентября 2008 года утверждено 503 индивидуальных плана подготовки гражданских служащих, включенных в кадровый резерв, что составляет 43 % от общего количества резервистов, на 1 января 2009 года – 100 %.)

Четвертый этап – построение системы приобретения «резервистами» практического опыта работы. (По данным органов государственной власти в 2008 году всеми видами обучения охвачено 62 % гражданских служащих, включенных в резерв кадров.)

В практике работы используются следующие принципы, которые отражают требования современных реалий в области менеджмента государственной гражданской, муниципальной службы:

1. Принцип целеполагания. Данный принцип предусматривает формулирование органами государственной власти или органами местного самоуправления цели формирования резерва. Сущность целеполагания – для решения каких будущих задач готовится резерв.

2. Принцип равной доступности. Претендентам на включение в резерв должен быть обеспечен равный доступ к информации о предполагаемой работе и порядке отбора.

3. Принцип профессионализма и компетентности требует, чтобы профессиональные знания, умения и навыки кандидата на должность соответствовали квалификационным требованиям, предъявляемым к данной должности.

4. Принцип единства оценки граждан, претендующих на включение в резерв. Отбор должен базироваться на соответствующих критериях, применяемых последовательно при рассмотрении заявлений всех претендентов. Методы отбора должны быть объективными и исключать любое пристрастное отношение.

5. Принцип заслуг и достоинств. Отбор всех лиц в резерв должен производиться в соответствии с принципом заслуг и достоинств на конкурсной основе.

6. Принцип опережающего резерва. Формировать знания и первичные навыки служащего, опережающие текущие потребности власти.

7. Принцип саморазвития личности – необходимо так организовать подготовку резерва, чтобы не только формировались конкретные знания и умения, но и развивались полезные качества личности, которые позволяют осваивать новые знания, новые технологии самостоятельно и т.п.

8. Принцип результативности, предполагает

При организации работы с резервом должны быть использованы принципы, которые отражают требования современных реалий в области менеджмента государственной гражданской, муниципальной службы.

Ключевые подходы и методы:

- исторический подход;
- системный подход;
- комплексный подход;
- эксперимент;
- моделирование.

формулирование перед резервистом ожидаемого результата и его достижение в процессе «подготовки резерва». В процессе подготовки на прошедших в 2007–2008 гг. курсах переподготовки резерва технологов государственного управления, технологов административной реформы, стратегического управления в рамках профессиональной переподготовки мы ставили задачу внедрения полученных знаний в деятельность органов государственной власти. Данная работа нами ведется и предложения, изложенные государственными служащими в итоговых работах, постепенно находят свое применение.

9. Принцип компенсации предполагает, что вложенные средства в подготовку гражданина, состоящего в резерве, должны быть компенсированы.

Наряду с этим мы выделяем следующие ключевые подходы и методы:

1. Исторический подход. Нельзя игнорировать опыт работы с резервом, накопленный в советское время. Он, как разновидность «пожизненного найма», весьма интересен. Была система, работающая, достаточно эффективная, максимально исключая ошибки.

2. Системный подход предполагает рассмотрение работы с резервом как единого целого. При этом оценивается и каждый элемент системы, вклад каждого элемента в повышение эффективности и результативности организации работы.

3. Комплексный подход предусматривает совместное использование методов исследований не только одной, но и нескольких наук.

4. Эксперимент представляет собой метод поиска или уточнения взаимосвязи способов организации работы с кадровым резервом опытным путем.

5. Моделирование применяется в следующих случаях:

- когда необходимо разработать проекты системы работы с кадровым резервом, не строя ее в реальной жизни;
- когда необходимо совершенствовать имеющуюся систему организации работы с резервом, а эксперимент на реальной системе невозможен или экономически не оправдан, например, в силу больших затрат, в том числе и временных. Пилотные проекты, которые предусмотрены в рамках реализации требований административной реформы, наглядное тому подтверждение.

6. Методы специальных исследований в организации работы с резервом имеют отношение к процессам, которые могут быть количественно измеримы, либо нет. Оценка таких явлений требует проведения социологических исследований. Они могут прово-

даться с помощью анкетирования и интервьюирования, а также других методов.

Как сформировать современный «резерв»

Ответом на этот вопрос может быть программа действий руководителя и кадровой службы государственного органа, подкрепленная соответствующими нормативными правовыми актами.

Разработка программы подготовки кадров, состоящих в резерве, предполагает определение приоритетов, разработку и осуществление мер по реализации подготовки и использования резерва, выбор методов организации работы с резервом, научное сопровождение работы с резервом, разработку методологической базы оценки эффективности принятых решений. Для оценки эффективности реализации программы предложена система измерителей, в состав которой должны войти статистические показатели, система прямых и косвенных индикаторов, а также результаты социологических замеров. Целевые индикаторы и показатели для оценки работы с резервом предложены исходя из возможности получения достоверной информации для их расчета. Оценку предполагается проводить по трем основным группам результатов.

Первая группа должна характеризовать объективность, прозрачность процедур формирования резерва органов государственной власти и местного самоуправления.

Вторая группа должна характеризовать изменения потенциала лиц, стоящих в резерве.

Третью группу составят результаты комплексной и независимой оценки эффективности и результативности использования резерва.

Система измерителей даст возможность не только судить о ситуации, но и давать прогноз развития на краткосрочную и среднесрочную перспективу, быть основой для подготовки и принятия нормативных правовых актов, иных решений.

Это не готовый рецепт для работы. Это лишь модель одного из возможных методов, внутреннее наполнение которого зависит от желания, возможностей и убежденности в его необходимости тех, кто занимается работой с резервом кадров.

Организация обучения резерва предполагает создание системы «Обучающегося резерва», не обучение резерва, а именно «обучающегося резерва», как отличное от существующего направление развития современного менеджмента, соединяющее в себе подходы, которые обозначились в формировании «обучающей организации» и организации «обучения в действии».

Разработка программы подготовки кадров, состоящих в резерве, предполагает определение приоритетов, разработку и осуществление мер по реализации подготовки и использования резерва, выбор методов организации работы с резервом, научное сопровождение работы с резервом, разработку методологической базы оценки эффективности принятых решений.

Деятельность
государственных органов
по формированию
резерва кадров в новых
условиях подводит
к необходимости строить
работу с резервом
не на должность,
а на «вид деятельности»
в рамках должности.

Другой формой выступает современная образовательная технология «Обучения в действии». Эффективность использования «обучения в действии» уже зарекомендовала себя на практике. Главным сущностным аспектом данной технологии является поиск нестандартных решений, отвечающих запросам практики – например, с помощью стажировки в должности.

Несколько иными должны стать подходы к формированию нормативной правовой базы организации работы с резервом. Нормативное правовое обеспечение должно учитывать специфику, в которой осуществляется деятельность органа власти, тенденции и перспективы развития.

Двухлетняя деятельность государственных органов по формированию резерва кадров в новых условиях подводит к необходимости строить работу с резервом не на должность, а на «вид деятельности» в рамках должности, чтобы «потенциал резерва» позволял обеспечивать исполнение органами власти взятых перед обществом и обусловленных законодательством обязательств, гарантирующих создание условий для повышения качества жизни граждан, с учетом событий и процессов, происходящих во внешней среде.

От кадрового делопроизводства – к системной кадровой политике

За прошедшие восемь лет в стране кардинально изменились цели и задачи деятельности кадровых служб государственных и муниципальных органов власти. Расширился круг их функций, резко увеличился объем работы. Из структурных подразделений, занимающихся, главным образом, кадровым делопроизводством, они превратились в органы осуществления целостной государственной политики по комплексной модернизации системы государственного и муниципального управления Российской Федерации.

Важнейшими вехами выработки этой политики явились: Концепция реформирования системы государственной службы страны (2003), Указ Президента РФ «О мерах по проведению административной реформы в 2003–2004 гг.», федеральные законы № 131-ФЗ «Об основах местного самоуправления в Российской Федерации» (2003), № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (2004), № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (2007).

Нельзя не отметить, что еще в 2000 году, когда федеральный центр только приступил к выработке концепции реформирования государственной и муниципальной службы в Российской Федерации, Губернатор Ханты-Мансийского автономного округа – Югры очень своевременно принял решение о создании Управления по вопросам кадровой политики Администрации Губернатора автономного округа. Благодаря этому, на территории округа вся деятельность по реформированию государственной и муниципальной службы с самого начала координировалась единым органом и строилась на основе единого подхода, что значительно ускорило и облегчило процесс приведения законодательства автономного округа по вопросам государственной гражданской службы и муниципальной службы в соответствие с федеральным законодательством.

К концу 2008 года эта работа была практически завершена. Было принято 58 нормативных правовых актов по вопросам гражданской службы, в том числе – 4 закона, 38 постановлений и распоряжений Губернатора и Правительства автономного округа, 16 распоряжений Администрации Губернатора автономно-



*КОСЕНОК Сергей Михайлович,
начальник Управления по
вопросам кадровой политики
Администрации Губернатора
автономного округа*

Кадровые службы из структурных подразделений, занимающихся, главным образом, кадровым делопроизводством, превратились в органы осуществления целостной государственной политики по комплексной модернизации системы государственного и муниципального управления Российской Федерации.

**Целевая установка
деятельности кадровой
службы: подобрать людей
и расставить их таким
образом, чтобы добиться
выполнения главной
задачи государственных
и муниципальных органов
власти – способствовать
экономическому
и социальному
процветанию населения.**

го округа. Разработано и принято 345 нормативных актов. Особо хочу отметить работу кадровых служб муниципальных образований, по инициативе и при участии которых было разработано и принято 670 нормативных актов.

Разумеется, критерием эффективности работы кадровых служб является не количество разработанных и принятых нормативных правовых актов. Государственные и муниципальные служащие не производят материальных благ, тем не менее, их главная задача – способствовать экономическому и социальному процветанию населения той территории, где они трудятся. Вот почему целевая установка деятельности кадровой службы: подобрать людей и расставить их таким образом, чтобы добиться выполнения этой главной задачи. Ее успешное выполнение или, наоборот, невыполнение – и является основным критерием эффективности работы кадровиков. В идеале руководитель государственного или муниципального органа должен принимать решения о приеме на работу, увольнении, переводе сотрудников только при наличии соответствующего заключения или прямой рекомендации кадровой службы. В этом и заключается одно из основных отличий кадровой политики от кадрового делопроизводства. Отрадно видеть, что в сложившейся практике работы Администрации Губернатора и Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры все больше доминирует именно такой подход. Вместе с тем, кадровым службам округа еще предстоит, я думаю, серьезная работа по укреплению своего авторитета и влияния в государственных и муниципальных органах власти и учреждениях.

О необходимости совершенствования управления на всех уровнях государственной власти и в муниципалитетах говорится в Послании Президента РФ Дмитрия Медведева и в Послании Губернатора автономного округа, Александра Филипенко, к Думе и жителям округа. По мнению Губернатора, в сферу управления должны попадать образованные и инициативные люди, готовые самостоятельно совершенствовать методы и навыки управления, расширять свой профессиональный и культурный кругозор. К сожалению, реальность такова, что в сфере управления трудится еще довольно много людей, чей профессиональный уровень значительно ниже требований, предъявляемых современным, инновационным по своему духу, стремительно меняющимся, высокотехнологичным обществом. Именно поэтому Губернатор говорит о необходимости «встряхнуть кадры», резко повысить качество управленческой деятельности в округе, открыть дорогу во власть новому поколению

энергичных и образованных людей, владеющих всеми современными знаниями, навыками и технологиями управления.

Одним из важнейших механизмов системного обновления управленческих кадров является работа по формированию кадрового резерва в автономном округе, которая в настоящее время осуществляется в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года. Кадровый резерв – это открытая дверь для поступления на государственную и муниципальную службу любому гражданину, желающему пройти процедуру конкурса. С другой стороны, жесткая система отбора, предусматривающая четыре этапа прохождения конкурса и включающая современные методы психологического тестирования, гарантирует высокий уровень подготовки зачисляемых в резерв управленцев. Как раз такого механизма подготовки и обновления кадров нам не хватало в девяностые годы. Формирование кадрового резерва и работа с ним логично встраивается в уже отработанную за восемь лет и отлаженную систему подготовки и переподготовки государственных и муниципальных служащих в автономном округе.

Серьезным подспорьем в нашей работе, нацеленной на качественную модернизацию управленческой деятельности, явилась административная реформа. Оценка труда по результатам, введение должностных регламентов, устранение дублирования функций – все это существенным образом и в позитивном ключе повлияло на работу кадровых служб. Еще одним новым и ответственным направлением их деятельности стала работа по противодействию коррупции в органах государственной и муниципальной власти. Это – одна из первоочередных политических задач сегодняшнего дня, сформулированная Президентом Российской Федерации. И сотрудники кадровых служб находятся, если можно так выразиться, в передовых окопах этой «войны», осуществляя функции по урегулированию конфликта интересов, проверке сведений о доходах, имуществе государственных гражданских служащих, оказывая методическую помощь гражданским служащим.

Переход от кадрового делопроизводства к выработке единой кадровой политики в деятельности кадровых служб государственных и муниципальных органов власти автономного округа потребовал значительного расширения функций Управления по вопросам кадровой политики. Если в момент его образования в 2000 году перечень основных функций Управления насчитывал 27 позиций, то сегодня фактически исполняется более 70 основных функций. Среди них особое значение приобретают функции

Кадровый резерв – это открытая дверь для поступления на государственную и муниципальную службу любому гражданину, желающему пройти процедуру конкурса.

Глубокие изменения, произошедшие с 2000 по 2009 гг. в государственном подходе к вопросам кадровой политики, не только повысили роль и влияние кадровых служб автономного округа, но потребовали от наших работников большого напряжения сил и большой самоотдачи в выполнении ими служебных обязанностей.

по разработке и внедрению новых методов работы с персоналом. Оценка личностно-профессиональных качеств граждан при их поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу, психологическое консультирование уже работающих государственных и муниципальных служащих – прочно вошли в арсенал методов работы кадровых служб округа и являются необходимым элементом кадровой политики.

Глубокие изменения, произошедшие с 2000 по 2009 гг. в государственном подходе к вопросам кадровой политики, не только повысили роль и влияние кадровых служб автономного округа, но потребовали от наших работников большого напряжения сил и большой самоотдачи в выполнении ими служебных обязанностей. Приятно сознавать, что их усилия были по достоинству оценены Администрацией Губернатора и Правительством Ханты-Мансийского автономного округа: девятьюстами пятью работниками кадровых служб округа были отмечены государственными наградами, благодарственными письмами, почетными грамотами Губернатора автономного округа, почетными грамотами Думы автономного округа.

Чтобы достойным образом отметить и обобщить опыт работы кадровых служб в тот непростой исторический период, который нам довелось пережить, Управление по вопросам кадровой политики Администрации Губернатора автономного округа выступило с инициативой создания «Летописи кадровой службы Ханты-Мансийского автономного округа». Мне кажется, что авторы и редакционный коллектив, трудившиеся над созданием «Летописи», с должной степенью полноты отразили вклад работников кадровых служб в общие усилия органов власти по социально-экономическому развитию округа и росту благосостояния его жителей в последнее двадцатилетие отечественной истории.





Управление по вопросам кадровой политики Администрации Губернатора автономного округа

Управление по вопросам кадровой политики Администрации Губернатора автономного округа (далее – Управление) образовано на основании постановления Губернатора автономного округа от 23 октября 2000 г. № 266 «Об утверждении положения, структуры и штатного расписания Администрации Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа».

Управление является структурным подразделением государственного органа – Администрации Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подчинено заместителю Губернатора – руководителю Администрации Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

На момент создания Управления по вопросам кадровой политики в его составе было 4 отдела: отдел государственной службы и подготовки кадров, отдел наград, отдел кадров, отдел оформления документов по выезду за границу. Требования времени, проводимые в стране широкомасштабные преобразования, намеченные административной реформой, реформой государственной и муниципальной службы, обозначили новые задачи перед Управлением. Менялась его структура, появлялись новые отделы. В 2002 году был образован методический отдел по вопросам государственного управления – библиотека Администрации Губернатора автономного округа. В 2006 году в структуре Управления появился отдел муниципальной службы, в 2007 – отдел психологического сопровождения государственной службы. В 2008 году отдел государственной службы и подготовки кадров стал отделом государственной службы и контроля, отдел кадров – отделом по работе с персоналом. Задачи обновления кадрового состава путем формирования резерва кадров, работы по обучению лиц, состоящих в резервах, их эффективному использованию привели в том же 2008 году к появлению отдела по работе с резервом кадров.

Косенок С. М. возглавляет Управление по вопросам кадровой политики Администрации Губернатора автономного округа с 24 сентября 2001 года. Под его руководством Управление выполняет функции по обеспечению деятельности Губернатора автономного округа в сферах государственной гражданской службы и кадровой политики в исполнительных органах государственной власти автономного округа, муниципальной службы, геральдики, наград и присвоения почетных званий, обеспечению выполнения Администрацией Губернатора автономного округа функций уполномоченного государственного органа автономного округа по вопросам государственной гражданской службы автономного округа, организации кадровой работы в Администрации Губернатора автономного округа, исполнительных органах государственной власти автономного округа, находящихся на кадровом обеспечении Администрации Губернатора автономного округа.

Управлением также осуществляется деятельность по созданию необходимых условий для эффективного функционирования и развития государственной гражданской и муниципальной службы в автономном округе, содействию в обеспечении органов государственной власти автономного округа и органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа высококвалифицированными кадрами, созданию условий для подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих, координируется деятельность по реализации задач, определенных законодательством автономного округа в сфере муниципальной службы, оказывается методическая и практическая помощь органам государственной власти автономного округа в вопросах государственной гражданской службы и кадровой политики, а также органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа в вопросах муниципальной службы и кадровой политики.

В 2008 году в связи с утверждением Национального плана противодействия коррупции особую актуальность приобрела деятельность по предотвращению коррупционных и иных правонарушений на государственной гражданской и муниципальной службе в автономном округе.

Не менее актуальным направлением деятельности является формирование резерва управленческих кадров в автономном округе, его подготовка и эффективное использование, которые осуществляются в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года Пр-1573.

Требования, которые сегодня предъявляются гражданским обществом к аппарату государственного и



*Ирина
Анатолевна
АСТАПЕНКО,
заместитель
начальника
Управления*

В 2008 году в связи с утверждением Национального плана противодействия коррупции особую актуальность приобрела деятельность по предотвращению коррупционных и иных правонарушений на государственной гражданской и муниципальной службе в автономном округе.

муниципального управления, к деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих, достаточно высоки. Задачи, поставленные перед Управлением, неразрывно связаны с эффективной деятельностью органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа. В связи с этим от Управления требуется четкая и слаженная работа по выполнению на высоком профессиональном уровне всех возложенных на него функций.

В состав Управления входят восемь отделов:

- отдел государственной службы и контроля;
- отдел муниципальной службы;
- отдел по работе с персоналом;
- отдел оформления документов по выезду за границу;
- отдел по работе с резервом;
- отдел наград;
- методический отдел по вопросам государственного управления – библиотека Администрации Губернатора;
- отдел социально-психологического сопровождения государственной службы.

Управление осуществляет методическое руководство деятельностью созданного по его инициативе Регионального института управления.

Сегодня в Управлении работает 29 человек. Все специалисты имеют высшее образование и опыт работы, которые позволяют им осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне. Начальник Управления является доктором педагогических наук, в Управлении трудится и кандидат социологических наук. Два высших образования имеют более 30% сотрудников.

Большой вклад в работу Управления внесли Вера Юрьевна Лыткина, Галина Филипповна Струсь, находящиеся сегодня на заслуженном отдыхе.

За время работы были созданы основополагающие документы, способствующие формированию кадровой политики и эффективному функционированию государственной гражданской службы, муниципальной службы в автономном округе. На сегодняшний день принято более 500 актов нормативного характера. Все это служит фундаментом для системной работы Управления. Разработаны Концепция кадровой политики в системе государственной службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Программа основных мероприятий по ее реализации. Создана комплексная нормативная правовая база по вопросам государственной гражданской службы, обеспечено проведение реформы государственной службы в органах государственной власти автономного округа,

*Вера
Юрьевна
ЛЫТКИНА*



*Галина
Филипповна
СТРУСЬ*

успешно разрабатываются и исполняются региональные программы реформирования и развития государственной гражданской службы. Подготовлены и приняты 7 законов автономного округа: «О государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и другие. Деятельность по совершенствованию нормативной правовой базы в соответствии с функциями и поставленными задачами продолжается и в настоящее время.

В связи с тем, что принятие законов, иных нормативных правовых актов с целью приведения законодательства автономного округа в соответствие с федеральным законодательством по вопросам государственной гражданской службы, муниципальной службы практически завершено, сегодня осуществляется корректировка существующей нормативной правовой базы, приведение ее в соответствие с положениями вновь принятых федеральных законов в сфере противодействия коррупции, урегулирования конфликта интересов, формирования и подготовки резерва управленческих кадров. Только в 2008 году подготовлены и прошли необходимые процедуры рассмотрения и принятия Думой автономного округа 9 законов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Приняты подзаконные нормативные правовые акты, в том числе утвержденные постановлениями Губернатора автономного округа Программа развития государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (2008–2009), Программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по развитию и эффективному использованию управленческих кадров на региональном и муниципальном уровне (Губернаторской программы) на 2009–2010 годы, положение о почетном нагрудном знаке Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «За безупречную службу», установлена форма и порядок ведения, учета и хранения документов, подтверждающих профессиональную служебную деятельность государственного гражданского служащего Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Нормативная база, сформированная в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе, и с учетом основных направлений административной реформы, позволила выполнить задачи по организации государственной гражданской службы автономного округа на качественно новом уровне, в полном соответствии с действующим законодательством. Обеспечивается исполнение Администрацией Губернатора автономного округа функций уполномоченного органа по вопросам государственной гражданской службы автономного округа, созда-

Нормативная база, сформированная в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе, и с учетом основных направлений административной реформы, позволила выполнить задачи по организации государственной гражданской службы автономного округа на качественно новом уровне, в полном соответствии с действующим законодательством.

Татьяна Семеновна МАЙОРОВА,
начальник
отдела
государственной
службы и
контроля



Ирина Валерьевна ЕРМОЛАЕВА,
консультант



Елена Валерьевна ВЕРБИЦКАЯ,
консультант



на система контроля реализации законодательства о государственной гражданской службе и муниципальной службе в автономном округе. Подготовлен ряд документов, способствующих практической реализации нормативных положений, в том числе: рекомендации по вопросам организации и сдачи квалификационного экзамена, присвоения классного чина государственным гражданским служащим; методики по проведению конкурсов на формирование кадрового резерва; рекомендации по составлению индивидуального плана лиц, включенных в кадровый резерв; примерные тесты, заключения, формы сводных таблиц, содержащих данные об аттестуемом (сдающем квалификационный экзамен) гражданском служащем, претенденте на включение в кадровый резерв; примерная форма годового отчета об индивидуальной служебной деятельности гражданских служащих; рекомендации по подготовке годовых отчетов об индивидуальной служебной деятельности гражданских служащих и др.

В автономном округе осуществлен комплекс мер, способствующих модернизации системы управления гражданской службой и формированию высокопрофессионального состава гражданских служащих. Обеспечено соблюдение процедур поступления на государственную гражданскую службу, прохождения и прекращения государственной гражданской службы, конкурсного формирования кадрового резерва, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также по осуществлению координации деятельности государственных органов автономного округа при решении вышеперечисленных вопросов. Неукоснительно соблюдаются требования закона об обеспечении права граждан на равный допуск к государственной гражданской службе – в 2008 году 66 % всех назначений на вакантные должности осуществлялось по результатам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, либо конкурса на формирование кадрового резерва. В 2008 году по результатам конкурса на замещение вакантной должности назначено 306 чел., из резерва кадров, сформированного на конкурсной основе – 159 чел., по иным основаниям, предусмотренным федеральным законодательством, – 157 чел.

Налажена систематическая оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих автономного округа. Так, в 2008 году 457 человек прошли аттестацию, 739 сдали квалификационный экзамен с последующим присвоением классного чина. В процессе организации прохождения государственной гражданской службы обеспечено выполнение требования законодательства о применении

современных кадровых технологий, росте профессионализма кадров на государственной гражданской службе. В соответствии с требованиями административной реформы разработаны должностные регламенты государственных гражданских служащих автономного округа.

В условиях нового законодательства о государственной гражданской службе особую актуальность приобрели новые методы работы с персоналом. Ведется систематическая оценка и анализ профессионально-личностных качеств государственных гражданских служащих с целью повышения эффективности деятельности органов государственной власти автономного округа. В 2006 году психологическую диагностику по оценке личностно-профессиональных качеств прошли 447 гражданских служащих, в 2007 г. – 640 гражданских служащих, в 2008 г. – 622 гражданских служащих. В соответствии с законодательством о государственной гражданской службе методы оценки личностно-профессиональных качеств гражданских служащих (граждан) применяются при проведении конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы или включении гражданских служащих (граждан) в кадровый резерв гражданской службы и аттестации гражданских служащих и при выработке рекомендаций о приоритетных направлениях профессиональной подготовки. В процессе проведения психологической диагностики гражданских служащих (граждан) оцениваются профессионально важные качества личности в соответствии с требованиями к должности гражданской службы. Принимая во внимание, что процедура психологической диагностики проводится с соблюдением принципа добровольности и возрастает количество гражданских служащих, прошедших психологическое тестирование, можно говорить о позитивном имидже психологических методов работы с персоналом. Психологическая диагностика персонала органов государственной власти автономного округа проводится с использованием новейших достижений в сфере психологии профессиональной деятельности.

По итогам реализации основных направлений реформирования государственной службы автономного округа пересмотрены и модернизированы подходы к организации обучения гражданских служащих.

Большое внимание уделяется повышению эффективности обучения, а также неукоснительному соблюдению требований законодательства о государственной гражданской службе о периодичности обучения. Количество государственных гражданских служащих, ежегодно получающих дополнительное профессиональное образование, увеличилось; повышаются требования к образовательным программам, чему способ-



Ольга Романовна СИДОРОВА, начальник отдела социально-психологического сопровождения государственной службы

Наталья Александровна БЕДУНКЕВИЧ, консультант

Ирина Александровна СЛИНКИНА, консультант

ствуется регулярно проводимый мониторинг результатов обучения. В соответствии с утвержденным государственным заказом на повышение квалификации гражданских служащих ежегодно объявляется конкурс среди учебных заведений на оказание образовательных услуг по проведению повышения квалификации гражданских служащих автономного округа. При выборе образовательного учреждения, претендующего на заключение государственного контракта на оказание образовательных услуг, предпочтение отдается тем из них, программы курсов которых предусматривают, в том числе, формирование технологических навыков служащих, то есть, подготовку технологов в определенных сферах государственного управления. Система непрерывного профессионального развития и совершенствования профессиональной компетентности гражданских служащих позволяет планомерно проводить масштабную и разностороннюю работу по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации гражданских служащих. Благодаря целенаправленной работе в данном направлении с 2001 года более 5 500 гражданских служащих повысили свою квалификацию, из них 105 закончили профессиональную переподготовку. С целью качественного улучшения кадрового потенциала большое внимание уделяется тематической специализации образовательных программ повышения квалификации по государственно-управленческим направлениям, управлению персоналом, финансовой и правовой направленности, современным технологиям управления в области административной реформы и реформы государственной службы, стратегического управления и др.

Благодаря проводимой работе только в г.Ханты-Мансийске в 2008 году в соответствии с заявками органов власти обучено 550 государственных гражданских служащих автономного округа. Повышение квалификации гражданских служащих организуется также в соответствии с мероприятиями плана реализации административной реформы в автономном округе и другими целевыми программами. В 2008 году завершена профессиональная переподготовка 45 государственных гражданских служащих по программе «Современные технологии государственного управления».

С целью повышения профессионального уровня государственных гражданских и муниципальных служащих автономного округа проводятся специальные обучающие семинары, совещания, аппаратные учебы по актуальным вопросам государственного и муниципального управления, что позволило построить систему непрерывного профессионального развития и совершенствования профессиональной компетентности гражданских служащих. Сравнение объемов обучения

за последние несколько лет характеризуется положительной динамикой: в 2001 году был обучен 281 государственный служащий (28 % от общего количества); в 2005 году всеми видами профессиональной подготовки охвачено 457 гражданских служащих автономного округа, что составило 27 % от общего количества; в 2006 году, учитывая все формы обучения, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации прошли 840 чел (31 %); в 2007 году – более 800 человек (31 %), в 2008 году – 791 человек (27 %).

В связи с изменением правового поля, появлением новых направлений работы, расширением информационных потоков в области государственной и муниципальной службы, Управлением организованна большая информационно-методическая, консультационная и разъяснительная работа. С целью информационно-методического обеспечения деятельности по совершенствованию системы управления государственной службой в автономном округе, информационного обеспечения органов государственной власти и местного самоуправления, оказания консультативно-информационной помощи государственным служащим в повышении их профессионального уровня Управлением организована деятельность библиотеки Администрации Губернатора автономного округа. Только в 2008 году государственным и муниципальным служащим выдано 5 135 изданий, число посетителей превысило 2000. На основе фонда библиотеки Администрации Губернатора ведутся консультации государственных и муниципальных служащих в подборе литературы для квалификационных экзаменов и аттестации, профессиональной деятельности и заочного обучения, готовятся библиографические списки по темам, обзоры литературы.

Приоритеты комплектования книжного фонда отданы государственному и муниципальному управлению, праву – особенное внимание законодательной базе, социологии, экономике, политологии, менеджменту, психологии управления, деловой этике. На сегодняшний день книжный фонд библиотеки составляет 7 тысяч экземпляров, фонд периодических изданий – более ста названий ведущих газет и журналов. В ближайших планах – предоставление электронного каталога для пользователей в «портале», создание сайта библиотеки. С 2006 года действует Школа – семинар начинающих государственных гражданских служащих, задача которого помочь государственным гражданским служащим как можно быстрее адаптироваться в новой профессиональной среде их служебной деятельности. За три года на семинаре прошли обучение 165 человек.

Проводятся регулярные (ежеквартальные) совещания работников кадровых служб исполнительных орга-



*Галина
Кузьминична
ШАГУТ,
начальник
методического
отдела по
вопросам
государствен-
ного
управления*

*Ольга
Николаевна
ЕГОРОВА,
главный
специалист*

*Ирина
Вячеславовна
ДРУЖИНИНА,
главный
специалист*

*Олеся
Петровна
ГОРБАНЬ,
ведущий
специалист*

нов государственной власти автономного округа, организовано проведение ежеквартальных совещаний – аппаратных учеб руководителей исполнительных органов государственной власти.

Своего рода отчетами о деятельности по реформированию и развитию государственной гражданской службы автономного округа стали проводимые Управлением конференции:

- Межрегиональная научно-практическая конференция «Государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации в системе государственной службы России» в 2003 году;
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Административная реформа и реформа государственной службы как инструменты повышения эффективности государственного управления: федеральный и региональный уровни реализации», проведенная в Ханты-Мансийске 24 апреля 2008 года.

В октябре 2008 года Управление выступило одним из организаторов научно-практической конференции «Методология, технологии и методики организации работы с кадровым резервом на государственной и муниципальной службе», проходившей в г. Лангепасе.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством автономного округа о государственной гражданской службе осуществляется профессиональная подготовка кадров для гражданской службы. По результатам проведенных в 2006 и 2007 годах конкурсов с целью отбора граждан для заключения договора на обучение с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы автономного округа в Администрации Губернатора автономного округа, в настоящее время заключены договора с 23 гражданами на обучение в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, таких как Тюменский государственный университет, Югорский государственный университет, Южно-Уральский государственный университет, Уральская юридическая академия, Уральский государственный университет. Кроме того, организована работа по отбору граждан на обучение в рамках целевой контрактной подготовки по специальности «Государственное и муниципальное управление», выданы направления на обучение: в Северо-Западной академии государственной службы – 8 человек, в Уральской академии государственной службы – 10 человек, в Югорском государственном университете – 12 человек.

Формирование кадрового состава специалистов нового поколения предполагает подготовку высококвалифицированных управленцев, обладающих современ-

ными знаниями. Решению этих задач также содействует реализация в автономном округе Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации. Об увеличении значимости данной программы говорят данные о количестве участников конкурсного отбора в 2005–2008 годах: в 2005 году участие в конкурсе приняли 89 человек, в 2008 году – в конкурсе участвовало 157 человек (увеличение составило 76 %). В настоящее время на обучение направляется ежегодно в среднем 50 специалистов организаций различных форм собственности. Выпускники данной программы являются одним из источников формирования резерва кадров органов государственной власти и местного самоуправления муниципальных образований автономного округа.

Административная реформа направлена на повышение эффективности деятельности органов власти, открытости государственной службы. Современное законодательство дает возможность поступления на государственную службу всем гражданам, каждый желающий может принять участие в конкурсе на замещение вакантных должностей и формирование кадрового резерва на гражданской службе. На сегодняшний день 925 человек состоит в кадровом резерве органов исполнительной власти автономного округа, из них 27 % – граждане, не являющиеся государственными служащими. С 2008 года по поручениям Президента и Губернатора Югры уделяется большое внимание управленческим кадрам, идет формирование управленческого резерва, начата системная, плановая работа в этом направлении.

С 2008 года, в связи с поручением Президента Российской Федерации, актуальность приобрели вопросы формирования, подготовки и эффективного использования резерва управленческих кадров. Организация и проведение данной работы возложены на Администрацию Губернатора автономного округа и осуществляются Управлением. В автономном округе в короткие сроки сформирована нормативная правовая база, принят Закон автономного округа «О резервах управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и более 10 подзаконных актов, что позволило подойти к формированию резерва управленческих кадров на системной основе. Одновременно с разработкой нормативной основы проводилась работа, непосредственно связанная с формированием резерва управленческих кадров. Комиссией при Губернаторе автономного округа по формированию и подготовке резерва управленческих кадров рассмотрено 359 заявлений от граждан (гражданских служащих) на участие в конкурсном отборе для включе-



*Оксана
Ивановна
ПЕТРОВА,
начальник
отдела
по работе
с резервом*

*Надежда
Игоревна
КАРПУЩЕНКО,
консультант*

*Надежда
Викторовна
САВИНА,
консультант*

Наряду с вопросами профессионального развития государственных служащих, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре ведется целенаправленная работа по сокращению количества нарушений, допущенных государственными гражданскими служащими и связанных с соблюдением ограничений и запретов: проводится ежегодный контроль за соблюдением ограничений и запретов.

ния в резерв управленческих кадров. В соответствии с утвержденной методикой конкурсного отбора организованы и проведены экзаменационно-оценочные мероприятия для лиц, подавших заявления на конкурс. Формирование резерва управленческих кадров будет продолжено, следующим этапом будет деятельность, направленная на подготовку сформированного резерва, с учетом дополнительного профессионального образования.

Проводится работа по реализации Программы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по развитию и эффективному использованию управленческих кадров на региональном и муниципальном уровне (Губернаторской программы) на 2009–2010 годы. В рамках указанной Программы в настоящее время разрабатывается типовая индивидуальная программа подготовки резерва управленческих кадров с использованием системы дополнительного профессионального образования. В стадии разработки находится положение о стажировке лиц, включенных в резерв управленческих кадров для замещения государственных должностей автономного округа, должностей государственной гражданской службы автономного округа категории «Руководители» группы «Высшие».

Наряду с вопросами профессионального развития государственных служащих, в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре ведется целенаправленная работа по сокращению количества нарушений, допущенных государственными гражданскими служащими и связанных с соблюдением ограничений и запретов: проводится ежегодный контроль за соблюдением ограничений и запретов государственными гражданскими служащими; ведется разъяснительная работа с руководителями исполнительных органов государственной власти автономного округа, государственными гражданскими служащими автономного округа; совместно с налоговой службой подготовлены методические рекомендации по заполнению деклараций о доходах гражданина и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности. С методическими рекомендациями ознакомлены все государственные гражданские служащие автономного округа. Представленные лицами, замещающими государственные должности автономного округа, лицами, замещающими должности государственной гражданской службы автономного округа справки о соблюдении гражданином ограничений и запретов, связанных с замещением государственной должности автономного округа, должности государственной гражданской службы автономного округа приобщаются к личным делам.

Принимаются все меры для обеспечения неукоснительного соблюдения законодательства о госу-

дарственной гражданской службе и муниципальной службе в автономном округе. Осуществляется постоянное взаимодействие с Межрайонной инспекцией ФНС России № 1 по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, Управлением федеральной налоговой службы России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре. Ежегодно производится сбор и анализ информации о сдаче лицами, замещающими государственные должности автономного округа, должности государственной гражданской службы автономного округа в исполнительных органах государственной власти автономного округа деклараций о доходах гражданина и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности.

В целях профилактики коррупционных и иных правонарушений на государственной гражданской службе, муниципальной службе в автономном округе, во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 19 мая 2008 года № 815 «О мерах по противодействию коррупции» и Поручения Президента Российской Федерации от 31 июля 2008 года № Пр-1568, в целях эффективного решения вопросов противодействия коррупции и устранения причин, ее порождающих, активизирована деятельность комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов, созданных во всех государственных органах автономного округа, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов автономного округа.

Кроме обеспечения реализации Администрацией Губернатора автономного округа функций уполномоченного органа по вопросам государственной гражданской службы, Управлением в соответствии со статьей 44 Федерального закона от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» обеспечивается ведение кадровой работы в Администрации Губернатора автономного округа, органах исполнительной власти автономного округа, находящихся на кадровом обеспечении Администрации Губернатора автономного округа, обеспечивается реализация функций представителя нанимателя Губернатором автономного округа, заместителем Губернатора – руководителем Администрации Губернатора автономного округа. Кадровая работа организована в соответствии с требованиями законодательства на высоком профессиональном уровне. Объем кадрового документооборота ежегодно растет. На кадровом обеспечении Управления – 573 человека. В связи с этим Управлением в 2008 году организована подготовка и оформлено 2 422 проекта постановлений, распоря-



*Ольга
Эдуардовна
СИНЕЛЬНИКОВА,
начальник
отдела
по работе
с персоналом*



*Елена
Петровна
АРТЮХ,
заместитель
начальника
отдела*



*Людмила
Александровна
БАСОВА,
главный
специалист*



*Мария
Васильевна
САЛТАНОВА,
главный
специалист*



*Екатерина
Владимировна
АРТЕМЬЕВА,
специалист
I категории*

жений Губернатора автономного округа, Администрации Губернатора автономного округа, связанных с назначением на должности, прохождением гражданской службы и увольнением; связанных с командированием – 2 187 проектов. Проведено 15 заседаний конкурсной комиссии на замещение 46 вакантных должностей государственной гражданской службы в 9 структурных подразделениях Администрации Губернатора автономного округа, исполнительных органах государственной власти автономного округа, находящихся на кадровом обеспечении Администрации Губернатора автономного округа. Для участия в конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы представили документы 169 кандидатов. По итогам конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы автономного округа назначено на должности гражданской службы автономного округа 29 человек. Оформлено 107 служебных контрактов, 751 дополнительное соглашение к служебному контракту, 23 трудовых договора, 6 дополнительных соглашений к трудовому договору. В течение 2008 года в трудовые книжки лиц замещающих государственные должности автономного округа, должности государственной гражданской службы автономного округа, должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы автономного округа, находящиеся на кадровом обеспечении Администрации Губернатора автономного округа внесено 373 записи различного характера. В соответствии с действующим законодательством осуществляется формирование личных дел работников и приобщение к ним документов. Ведется работа по оформлению и ведению личных карточек формы Т-2ГС, Т-2 лиц, замещающих государственные должности автономного округа, должности гражданской службы автономного округа, должности, не являющиеся должностями гражданской службы автономного округа. В 2008 году оформлено и зарегистрировано 485 листков временной нетрудоспособности, подготовлено и выдано 484 копии трудовых книжек, 503 справки с места работы, 13 справок-объективов, 15 отношений на перевод.

Управлением осуществляется организация выезда за границу Губернатора, членов Правительства автономного округа, сотрудников органов исполнительной власти в служебные заграничные командировки, взаимодействие с Консульским департаментом МИД России по вопросам оформления приглашений для иностранных специалистов на въезд в Россию, с посольствами зарубежных стран по вопросам оформления въездных виз, с Управлением Федеральной миграционной службы Российской Федерации по Ханты-Мансийскому

автономному округу – Югре по вопросам оформления загранпаспортов. Международные контакты нашего округа развиваются очень активно, и ежегодно в загранкомандировки от Правительства автономного округа выезжает более 20 групп, в среднем 90 человек, для участия в международных конгрессах, семинарах, конференциях, выставках, переговорах с иностранными фирмами, для изучения зарубежного опыта работы, переговоров по подготовке и проведению международных соревнований по биатлону, шахматам и другим видам спорта в городе Ханты-Мансийске. Подготовка документов требует пристального внимания, малейшая ошибка или неточность может привести к отказу в получении визы. По оформлению загранпаспортов осуществляется взаимодействие с миграционными службами, правоохранными и разрешительными органами г.Ханты-Мансийске и автономного округа. За 2008 год было оформлено документов для выписки загранпаспортов на 1 340 человек.

Ежегодно Правительство автономного округа проводит различные международные мероприятия. Традиционными стали международные соревнования по биатлону в г.Ханты-Мансийске, Международный фестиваль кинематографических дебютов «Дух огня», Международная экологическая акция «Спаси и сохрани», Международный молодежный экологический форум, проведение которых невозможно без приглашения иностранных гостей и участников. За время проведения мероприятий в 2008 году поставлено на миграционный учет 642 иностранных участника, оформлено приглашений для 308 человек.

Реформа местного самоуправления во взаимосвязи с реформой муниципальной службы обусловили необходимость серьезных изменений в организации муниципальной службы на территории автономного округа. В автономном округе выстроена система взаимодействия органов государственной власти с муниципальными образованиями по вопросам организации, муниципальной службы и кадровой работы. В целях обеспечения выработки и реализации единой кадровой политики, коллегиального решения вопросов скоординированного развития государственной и муниципальной службы автономного округа при Управлении в мае 2004 года образована коллегия, заседания которой проводятся 2 раза в год. В заседаниях коллегии регулярно принимают участие руководители и специалисты кадровых служб исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления. Материалы коллегии издаются и направляются руководителям исполнительных органов государственной власти автономного округа, главам муниципальных образований.



*Наталья
Константиновна
МАЛАХОВА,
начальник
отдела
оформления
документов
по выезду
за границу*

*Надежда
Александровна
ХАРИТОН,
консультант*

*Алексей
Владимирович
МАКАРОВ,
начальник
отдела
муниципальной
службы*



*Ирина
Михайловна
ЛАПТЕВА,
консультант*



*Наталья
Леонидовна
КУКЛИНА,
главный
специалист*



*Ирина
Валерьевна
ВОРОНИНА,
главный
специалист*



*Надежда
Александровна
ГОНЧАРЕНКО,
главный
специалист*



Действует Совет по вопросам государственной и муниципальной службы при Губернаторе автономного округа, созданный в целях координации деятельности по обеспечению единой кадровой политики в вопросах государственной и муниципальной службы автономного округа.

Налажена работа по приведению законодательства автономного округа, регулирующего отношения, связанные с муниципальной службой, муниципальных правовых актов в соответствие с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». В настоящее время приняты все обязательные к принятию муниципальные правовые акты по вопросам муниципальной службы в городских округах и муниципальных районах автономного округа. Вопросы кадрового обеспечения реформы местного самоуправления остаются по-прежнему актуальными. Органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа оказывается методическая и практическая помощь. Управлением подготовлена и реализуется Программа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» на 2008–2010 годы», в рамках которой действует План подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. В 2008 году по программам «Управление муниципальными закупками», «Основы муниципальной службы и кадровой политики», «Правовое регулирование местного самоуправления», «Экономика муниципального образования» «Управление муниципальной собственностью», «Муниципальные финансы», «Документационное обеспечение муниципального управления», то есть по наиболее актуальным вопросам организации деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований, в связи с необходимостью обеспечения профессиональными кадрами органов местного самоуправления автономного округа, оказания содействия в подготовке, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих, прошел повышение квалификации 281 человек. С учетом всех видов обучения ежегодно за счет средств бюджета автономного округа повышают профессиональный уровень более, чем 450 муниципальных служащих. В целях повышения престижа муниципальной службы, в соответствии с постановлением Губернатора автономного округа от 25.09.2008 № 132 «Об утверждении Положения о проведении ежегодного конкурса «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» проведен конкурс, определены победители, состоялась церемония награждения му-

ниципальных служащих. По итогам конкурса награждено 16 человек по 6 номинациям («история, правовое и организационное обеспечение», «управление, экономика и финансы», «муниципальное хозяйство и системы жизнеобеспечения» и другие). В целях оказания содействия внедрению новейших кадровых технологий на муниципальной службе в автономного округе в рамках Программы развития муниципальной службы организовано проведение эксперимента «Новые подходы в организации и проведении аттестации муниципальных служащих», проведение эксперимента начато в 2008 году на базе администрации муниципального образования город Нягань. Оказывается практическая помощь муниципальным образованиям – в составе рабочих групп проводится анализ исполнения законодательства о муниципальной службе органами местного самоуправления муниципальных образований, оказывается методическая помощь кадровым службам. Для оказания помощи кадровым службам муниципальных образований, создания окружной базы данных кадров местного самоуправления ведется разработка и внедрение единой окружной программы ведения кадрового делопроизводства и реестра муниципальных служащих.

Одной из задач Управления является обеспечение исполнения полномочий Губернатора по награждению граждан нашего округа государственными наградами, наградами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также деятельность в области геральдики и популяризации официальных символов нашего округа.

Награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед автономным округом.

На сегодняшний день проделана огромная работа, сформирована и совершенствуется наградная система, работает окружная комиссия по наградам. В 2004 году вышла в свет брошюра «Награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», которая впоследствии была переиздана в 2006 и 2008 годах.

В целях признания заслуг и увековечения памяти о выдающихся деятелях автономного округа созданы Аллея трудовой славы с портретами почетных граждан округа; мемориал «Звезды Югры», который представляет собой череду памятных знаков – звезд с нанесением на них имен выдающихся деятелей Югры.

За прошедший год подготовлено 72 постановления и распоряжения Губернатора Ханты-Мансийского ав-

*Галина
Ивановна
СУРГУТСКОВА,
начальник
отдела
наград*



*Лариса
Владимировна
САМОХВАЛОВА,
консультант*



*Оксана
Анатольевна
БАШМАКОВА,
главный
специалист*



тономного округа – Югры по вопросам награждения, 11 распоряжений Администрации Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по вопросам награждения, были представлены к награждению государственными наградами более 200 человек. Орденами и медалями награждены 76 человек. Почетные звания Российской Федерации присвоены 158 жителям автономного округа. Помимо государственных наград, жители Ханты-Мансийского автономного округа – Югры представляются к награждению Почетной грамотой Правительства Российской Федерации, наградами министерств и ведомств. За 2008 год 2 жителям автономного округа присвоено звание «Почетный гражданин Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»; 5 человек награждены знаком «За заслуги перед округом», 11 женщин – многодетных матерей удостоены медали «Материнская слава», 545 – награждены Благодарственным письмом, 527 – Почетной грамотой Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, 408 гражданам присвоены окружные почетные звания. В целом за прошлый год 1 506 человек удостоены окружных наград.

Управлением начата работа по контролю за соблюдением утвержденных положений об официальных символах и отличительных знаках органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и муниципальных образований автономного округа, популяризации опыта субъектов Российской Федерации в области геральдики. Подготовлены макеты герба Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом замечаний Геральдического совета при Президенте Российской Федерации и направлены для экспертной оценки. В истекшем году была продолжена работа по формированию гербового архива, регистра гербов и эмблем муниципальных образований автономного округа. В целях информирования администраций муниципальных образований автономного округа были подготовлены методические рекомендации по использованию официальных символов муниципальных образований. Проводились консультации по вопросам учреждения официальных символов и отличительных знаков органов государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальных образований автономного округа.

Создание в 2006 году государственного учреждения автономного округа «Региональный институт управления» позволило на новом, более высоком уровне строить информационно-методическую работу, совершенствовать деятельность по повышению профессионального уровня гражданских и муниципальных служащих, наращивать объемы получения

дополнительного профессионального образования государственными и муниципальными служащими. В целях повышения открытости деятельности органов государственной власти автономного округа, с 2006 года Управлением совместно с Региональным институтом управления организована подготовка и выпуск журнала государственной и муниципальной службы «Регион 86». Журнал рассказывает о государственной и муниципальной службе, системе власти на территории автономного округа, об опыте других регионов в формировании действенной и эффективной власти на местах. Задача журнала – не только отразить состояние государственного и муниципального управления, но и активно участвовать в деле его совершенствования, стать инструментом анализа и поиска новых подходов. Издание выступает как своеобразная учебная лаборатория проблем государственного и муниципального управления. Эта задача решается не только с помощью постоянно действующих рубрик («Академия управления», «Новости окружного законодательства», «Обзор публикаций о проблемах государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба» и др.), но и приложений к журналу, информационных бюллетеней государственного и муниципального управления Югры и других материалов для повышения квалификации – все, что может быть полезным в практической работе аппарата управления. «Регион 86» издается ежеквартально в печатном (тираж 990 экз.) и электронном виде. Журнал получают Правительство и Администрация Губернатора автономного округа, Дума автономного округа, органы государственной власти и органы местного самоуправления автономного округа, окружные и муниципальные библиотеки, образовательные и научные учреждения Югры, органы государственной власти субъектов РФ, Общественная палата автономного округа. Возможность доступа к журналу обеспечена также через официальный сайт www.region86.ugrariu.ru.

Меняется система государственной службы и государственного управления, руководством страны и региона ежегодно ставятся перед государственным аппаратом и государственными служащими новые задачи. Вопросы повышения эффективности государственной службы требуют оптимизации структуры и штатной численности органов государственной власти, планомерной и последовательной работы по обучению кадрового резерва, его эффективному использованию, овладению методами управления по результатам, внедрению показателей результативности деятельности государственных служащих и оплаты труда с их учетом.

За последние годы изменился кадровый состав государственных и муниципальных служащих, растет их профессионализм.

Главный смысл деятельности специалистов Управления по вопросам кадровой политики заключается в том, чтобы все то ценное, чем обладает или может обладать человек, работающий в сфере государственного управления, было эффективно задействовано для целей государственной гражданской службы автономного округа.



Из воспоминаний...

Я, по образованию педагог, начала трудовую деятельность в августе 1963 года пионервожатой в Кондинском районе. Потом переехала в Ханты-Мансийск, но вакансий в школах города не было, и я работала в Доме пионеров. Затем в 1971 году перешла на работу в органы исполнительной власти, в окружной отдел народного образования инспектором по воспитательной работе. Потом до 1983 года работала секретарем комиссии по делам несовершеннолетних при окружном исполкоме.

Моя деятельность в кадровой службе началась с 16 мая 1983 года, когда я была принята на должность инспектора по кадрам и спецработе окружного исполкома. Это была моя инициатива. Когда образовалась вакансия инспектора по кадрам и спецработе, я спросила у секретаря окрисполкома, который курировал кадровые вопросы, могу ли я прийти на освободившуюся должность. Секретарь дал добро, но еще нужно было согласие моего непосредственного начальника, заместителя председателя окрисполкома А.Я. Чайкина. Он понимал, что мне нужен рост в карьере и согласился на перевод. К тому времени я представляла, что это будет за работа. На предыдущем месте работы секретаря комиссии по делам несовершеннолетних я бывала в городах и районах, работала с секретарями исполнительных органов, заместителями председателей окрисполкома, городских районных исполкомов, и мне очень нравилась работа с людьми! К тому же я понимала, что мне нужна работа, которая бы не требовала таких длитель-

ных командировок, так как здоровье не позволяло уезжать надолго.

За период моей работы в органах власти я бы выделила 3 этапа становления кадровой службы.

Первый этап – май 1983 года по 1994 год. Второй этап – январь 1994 года – февраль 2000 года. Третий этап – февраль 2000 года – март 2004 года.

Таким образом, я стала старшим инспектором по кадрам и спецработе. У меня был отдельный кабинет – так требовали условия работы. Поскольку это была спецработа, то круг людей для посещения кабинета был ограничен. Я должна была вести делопроизводство по кадровым вопросам – оформлять личные дела на принимаемых работников, запрашивать личные дела на председателей городских райисполкомов и их заместителей, своевременно отправлять личные дела в облисполком согласно номенклатуре должностей; вести карточки формы Т-2, готовить проекты решений окрисполкома по движению кадров на рядовых сотрудников. Аппарат окрисполкома был небольшой – на учете стояло 46 личных дел плюс личные дела на руководителей горрайисполкомов и 6 структур, находящихся на самостоятельном балансе в окрисполкоме. Я не готовила приказы на учебу, на командировки – это все делал секретарь.

Работа для меня была новой. Много времени приходилось посвящать изучению трудового за-



конодательства. Большую помощь в вопросах трудового законодательства и подготовке решений и правильном толковании законов мне оказал юрисконсульт окрисполкома Алексей Сергеевич Бесперстов, бывший прокурор округа. Никакой специальной подготовки при переходе на эту должность я не проходила. Да в те годы это была как-то не заведено. Я, так сказать, варилась в собственном соку. Моя предшественница на этой должности Людмила Петровна Тимошенко тоже не имела подготовки, а была «практиком», имела образование сельскохозяйственное, работала ранее в райисполкоме и курировала вопросы сельского хозяйства. На эту работу Людмилу Петровну пригласила председатель окрисполкома А.Г.Григорьева, которая ее хорошо знала. Людмила Петровна мне передала все дела, ввела в курс дела, и я начала работать. До этого мы с ней часто общались, и я бывала у нее в кабинете и видела специфику работы. На своей новой работе по должности я подчинялась секретарю окрисполкома, так как он курировал кадровые вопросы, готовил проекты распоряжений на руководителей исполнительных органов власти, отвечал за подготовку и переподготовку кадров, курировал работу по подбору кадров. Подготовка и переподготовка руководящих кадров проводилась через Высшие партийные школы в Москве, Свердловске и через партийные органы. Характер и специфика моей работы в этот период давали мне возможность часто бывать в командировках по спецработе. Я беседовала и с заведующими общими отделами, которые вели кадровое делопроизводство на местах, мне приходилось работать с секретарями

горрайисполкомов. При общении с руководителями особенно требовалась одна черта – это тактичность, так как эту работу в территориях возглавляли люди и по должности, и по карьере опычнее и грамотнее меня во многих вопросах. Да им просто и некогда было заниматься данной работой, и мне надо было тактично эти недостатки в делопроизводстве устранить, сделать так, чтобы у них появилась ответственность за ведение секретного делопроизводства. И чтобы они обратили внимание на этот раздел, и, когда я уехала, на местах остался порядок. Я практически там работала с документами. У меня в то время сложились хорошие деловые отношения с секретарями и заведующими общими отделами горрайисполкомов. Спецработа подразумевает поступление и хранение определенных секретных документов, бронирование руководителей органов исполнительной власти, мобилизационную работу.

С января 1994 в связи с получением округом самостоятельности, начался новый этап развития кадровой службы. Окрисполком был переименован в Администрацию, была проведена реорганизация, изменилась структура, увеличились штаты за счет создания департаментов, комитетов, отделов. Тогда и был создан отдел кадров в Управлении делами, возрос круг должностных обязанностей. Я была назначена заведующей отделом по кадрам и спецработе.

Штатная численность аппарата Администрации округа в тот период значительно увеличилась. Был принят второй человек в отдел – Ольга Эдуардовна Синельникова, которая с желанием взялась за работу и относилась к ней от-

ветственно. Она одна из первых получила второе высшее образование в области государственного и муниципального управления. Она обучалась в Поволжской академии государственной службы.

Больше стало самостоятельности, утвердили новые должностные обязанности, подготовили и утвердили положение об отделе, утвердили новую номенклатуру дел и стали заниматься вопросами аттестации. Отдел кадров в это время руководствовался в своей работе федеральным законом «Об основах государственной службы», окружными законами «О государственной службе», «Об исчислении стажа госслужбы» и другими. Согласно этим документам были пересмотрены положения об отделе кадров и должностные инструкции всех сотрудников администрации и делопроизводство кадровой работы. Задача отдела была в том, чтобы донести до каждого сотрудника понимание, что он является государственным служащим со всеми присущими этому статусу обязательствами.

В этот период интенсивно шла аттестация по присвоению классов чинов госслужащим. На основе закона «О квалификационных экзаменах и аттестации» были созданы аттестационные комиссии, и мы были непосредственными участниками организации всех этих мероприятий и также были аттестованы. За весь период работы я прошла 3 аттестации. Первая была проведена, когда аттестовывали руководителей, заместителей и секретарей, которые должны были ехать в Тюмень. Все были аттестованы на соответствие занимаемой должности. На аттестации вопросы были самые разные – по конституции, по своей работе, по знанию основных законов. Пе-

ред аттестацией никаких курсов повышения не было – занимались самообразованием, и учеба проходила на аппаратных совещаниях своими силами – зав. отделами, их заместители, секретарь что-то объясняли, рассказывали.

В 2000 году Администрация округа стала Правительством автономного округа, изменилась структура. Была учреждена Администрация Губернатора автономного округа, которая включала Управление кадровой политики. 31 октября 2000 года я была назначена на должность начальника отдела кадров Управления кадровой политики Администрации Губернатора автономного округа, до этого я была начальником отдела кадров Управления делами. Когда мы перешли в Администрацию, то часть работников от нас отделилась. В Управлении делами был создан свой отдел кадров, имевший свое руководство.

На тот период в нашем отделе кадров уже работало 4 человека – начальник отдела, два главных специалиста и инспектор по кадрам. Работали мы слаженно и ответственно. И самое главное, я говорила, особенно молодым коллегам, чтобы они прислушивались во время работы ко мне и моему заместителю. Какие вопросы и как их решать, как объяснять их людям, чтобы они могли учиться на нашем опыте. Чтобы они, оставшись одни, могли дать ответ на любые возникающие вопросы. Я ничего не таила от коллег, и хотела, чтобы они все слушали и учились. И потом я спрашивала, понятно ли им, как я объяснила. Мы учились друг у друга в практической работе. Получая какой-то опыт в кадровой работе, я всегда старалась передать его коллегам.

Свою работу мы начали с подготовки Положения об отделе и должностных инструкций. В этот период отдел начал работу по внедрению в систему учета кадров новых технологий. Снова стали готовиться к аттестации госслужащих, были образованы комиссии – мы стали отвечать за проведение аттестации и квалификационных экзаменов. Составляли графики, готовили билеты, вопросы, перечень документов.

При реорганизации структуры отдельные руководители и специалисты попали под сокращение. И мне, как начальнику отдела кадров, пришлось пропустить через себя эти трудные моменты, проявить такие черты характера как доброжелательность, терпение, уравновешенность. И я считаю заслугой отдела то, что мы не допустили ни одной конфликтной ситуации, хотя такие случаи могли быть и при сокращении, и при увольнении работника.

В этот период важным направлением нашей работы было участие в законотворческой деятельности: были внесены изменения в Закон о госслужбе, подготовлен Закон о конкурсе на замещение вакансий и другие документы.

В отделы и комитеты были введены должности специалистов по кадрам. С ними мы работали в тесном контакте, делились



опытом работы, консультировали. Мы начали проводить семинары с подчиненными отделу кадровиками. К этому времени города и районы уже стали самостоятельными и перед нами не отчитывались.

За все время своей работы я один раз побывала на курсах повышения квалификации в Москве. Это было в 2001 году. И я поставила полученные сведения довести также и до коллег по работе. В этот период принимался новый Трудовой кодекс, все менялось, и мы в этой ситуации постоянно учились и двигались вперед, приобретая опыт, становились увереннее, у нас появился определенный авторитет.

Процесс компьютеризации прошел нормально, нам очень помог Комитет по информационным ресурсам и его руководитель Наталья Рудегеровна Маслова. Они нам помогли поставить программу по кадрам и постоянно ее совершенствовали. Основой программы были карточки формы Т-2. Она была очень удобна в работе, при аттестации, при повышении квалификации. Эту программу мы распространили по комитетам и отделам.

Я чувствовала свою роль в службе и могла помочь человеку и советом, и делом, и где-то даже сказать свое слово в его защиту. При повышении персональной надбавки я выступала с ходатайством за специалиста, все обосновывала. Был случай, когда исполняющий обязанности председателя комитета занимал такое положение больше года. И я подняла этот вопрос, хотя знала, что не совсем просто стучаться в высшие инстанции, но закон этого требовал, поскольку нарушались сроки – и вопрос был

решен положительно. В общем, я отслеживала подобные моменты, если не получалось напрямую выйти на руководителя, то я писала ему докладную записку, и ситуация разрешалась.

Специфика нашей работы требует особых качеств. В органах власти самое главное – тактичность с руководителями, спокойствие, уравновешенность, доброжелательность. Были случаи, когда я шла в рабочий кабинет к рядовому сотруднику, беседовала с ним и объясняла ситуацию.

Еще важный момент в работе – убедительно доказать правоту своего решения, чтобы не было скандала. Если и бывали в работе отдельные просчеты (например, не состыковывались сроки отпусков) – то приходилось даже извиняться перед человеком и исправлять положение.

В делопроизводстве нужно всегда повышать свой профессиональный уровень, читать литературу, законодательство. Особо требуется аккуратность в работе, так как работали с документами, с трудовыми книжками. Важна еще внимательность – и для меня, как для руководителя, этому я учила и сотрудников. За время моей работы у нас ни разу не было никаких судебных ситуаций, связанных со службой.

Разные ситуации бывают в работе, и сколько судебных процессов передо мной, сколько людей выросло профессионально, теперь они заняли ведущие должности. За время моей работы поменялось четыре первых руководителя округа. И бывали разные, непростые ситуации, но в итоге все всегда решалось по-хорошему, и из всего я делала для себя выводы. Я думаю, что работать в органах государственной власти

и почетно и очень ответственно. Закон и душа – эти два понятия присущи кадровой службе.

За многолетний добросовестный труд в органах государственной власти я была награждена знаком «Ветеран труда», знаком отличия «За безупречную службу», Благодарственным письмом Губернатора автономного округа.

Коллеги хорошо проводили меня на заслуженный отдых, не забывают меня и сейчас, поздравляют в дни рождения. Я благодарна и Сергею Михайловичу Косенку, начальнику Управления, и Вере Юрьевне Лыткиной, и всем моим коллегам. Я ушла на пенсию, оставила должность со спокойной душой, без всяких обид, просто чувствовала, что пришло время молодых, все, что могла, я сделала и ни о чем не жалею. Я уже была уверена, что коллектив грамотный и может решать все кадровые вопросы.

*Галина Филипповна СТРУСЬ,
старший инспектор по кадрам
и спецработе окрисполкома в 1983–1994гг;
зав. отделом по кадрам и спецработе
Администрации округа в 1994–2000гг;
начальник отдела кадров Управления
по вопросам кадровой политики Администрации
Губернатора автономного округа в 2000–2004гг.*

О наградах и о себе

Любая награда для каждого человека – это большая радость, гордость и честь. Она на какое-то время как бы поднимает человека над землей, над обыденностью, возвышает дух, вызывает радость и, конечно, несет определенные льготы.

Если вспоминать о том, с чего начиналась работа по награждению жителей нашего округа, то можно справедливо сказать: с нуля. Предложение о награждении наших земляков здесь, в Ханты-Мансийском автономном округе, высказал А.В.Филипенко в далеком 1994 году. Принимать дела было не от кого, и я в одном лице взялась за эту непонятную и неизвестную в то время работу, получив некоторые консультации и нормативные документы в администрации Тюменской области. Тогда мне казалось, что я просто не сумею грамотно и компетентно оформить документы для награждения человека медалью и тем более – орденом! Прошло 12 лет – и вот уже тысячи награжденных ханты-мансийцев благодарят Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Филипенко А.В. за признание их заслуг и вклад в социальное и экономическое процветание нашего края, совершенно не подозревая о том, насколько мудрым оказалось принятое много лет назад решение руководителя округа. Награжденным жителям автономного округа предоставляются некоторые меры социальной поддержки. Постепенно стало очевидным то, что нужны наши, окружные награды. 5 ноября 1997 года Думой

Ханты-Мансийского автономного округа был принят Закон Ханты-Мансийского автономного округа «О наградах и почетных званиях Ханты-Мансийского автономного округа». Он впитал в себя многочисленные предложения, пожелания и замечания граждан, органов местного самоуправления, которые поступали в специально созданную комиссию. Над созданием наград Ханты-Мансийского автономного округа трудился коллектив специалистов: ученых, художников и др. Награды проходили конкурс в 2 тура.

Награды Ханты-Мансийского автономного округа являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед автономным округом.

Ежегодно 10 декабря на всей территории округа отмечается День образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. К этой дате приурочено представление граждан округа к окружным наградам. За прошедшее время появилось много новых номинаций: своя, окружная медаль «Материнская слава», знак «За заслуги перед округом» и др. Поэтому Закон «О наградах и почетных званиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» принят уже в новой редакции в 2005 году, в который вошли уже более 20 наименований наград и почетных званий. Со временем объем работы увеличился и одному человеку с ним стало невозможно справляться: так был создан отдел наград, и

в нем появился 2-й сотрудник – Самохвалова Лариса Владимировна.

На сегодняшний день проделана огромная работа, сформирована наградная система, работает окружная комиссия по наградам под председательством заместителя Губернатора – руководителя Администрации Губернатора автономного округа В.Д.Кривых. Но жизнь не стоит на месте, и вместе с ней совершенствуется наградная система. Гордостью нашего отдела является выпущенная брошюра «Награды Ханты-Мансийского автономного округа – Югры». В целях признания заслуг и увековечения памяти о выдающихся деятелях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры созданы Аллея трудовой славы с размещением в ней портретов почетных граждан округа; мемориал «Звезды Югры», который представляет собой череду памятных знаков – звезд с нанесением на них имен выдающихся деятелей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

*Галина Ивановна СУРГУТСКОВА,
начальник отдела наград Управления
по вопросам кадровой политики
Администрации Губернатора автономного
округа.*



Региональный институт управления

Бюджетное учреждение автономного округа «Региональный институт управления» создано распоряжением Правительства автономного округа в марте 2007 года с целью информационно-аналитической, методической и организационно-технической поддержки деятельности Администрации Губернатора автономного округа по развитию кадрового потенциала, форм и методов работы государственной и муниципальной службы.

Учреждение находится в ведении Управления делами Губернатора. Планирование содержательной стороны деятельности института и оперативный контроль его работы осуществляет Управление по вопросам кадровой политики.

Организация и руководство институтом было возложено на Шильяева Николая Федоровича, работавшего проректором Югорского государственного университета. Заместителем директора в июле 2007 года стала Локтева Любовь Николаевна, имеющая большой опыт работы в структурах власти автономного округа.

В составе института действуют три основных подразделения:

- центр переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих (руководитель Панасюк Елена Александровна);
- издательский центр журнала «РЕГИОН 86» (руководитель Скурихина Вера Владимировна);
- региональный ресурсный центр Президентской программы (руководитель Новикова Наталья Владимировна);

Региональный институт управления (РИУ) обеспечивает работу по формированию и размещению государственного заказа на переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих. С целью привлечения преподавателей ведущих вузов страны и обеспечения «здоровой конкуренции» осуществляет поддержку иногородним учебным учреждениям, выигравшим конкурс на проведение курсов, в подборе аудиторий для занятий, тиражирование методических материалов и создание нормальных условий работы и проживания преподавателей.

В развитии системы непрерывного образования особое внимание уделено освоению новых сфер

Николай
Федорович
ШИЛЯЕВ



и практик деятельности государственных служащих отраслевых департаментов. По инициативе института разработаны программы и проведены полноценные курсы для Департамента по делам юстиции (нотариальное дело), Департамента охраны окружающей среды и экологической безопасности (изменения в нормативно-правовых основах работы экологических служб), Департамента жилищно-коммунального комплекса (практика работы с ТСЖ).

В порядке контроля проведения учебных занятий осуществляется системный мониторинг качества занятий. На базе мнений и оценок всех слушателей по итогам прохождения курсов, институтом подготовлено 36 аналитических записок, позволяющих с высокой степенью объективности оценить уровень и содержание занятий, сравнить результаты в разрезе учебных заведений и отдельных преподавателей.

По итогам курсов профессиональной переподготовки силами сотрудников РИУ осуществлен выпуск 10 томов дипломных работ, имеющих значимый практический опыт как для системы управления в автономном округе, так и за его пределами.

Удаленность поселений, затраты на транспорт и проживание выезжающих на повышение квалификации муниципальных служащих, а также особая сложность их отвлечения даже на краткосрочные курсы, стимулируют поиск эффективных форм дистанционного обучения. В 2007–2008 гг. в рамках трехстороннего сотрудничества с администрацией города Нягани и УрАГС лаборатория инновационных форм повышения квалификации РИУ осуществила пилотный проект профпереподготовки 26-ти специалистов высшего и среднего звена муниципальной службы по 500-часовой программе с использованием Интернет-технологий для тьюторской поддержки.

Свидетельством достигнутого уровня работы РИУ стало получение в апреле 2008 г. лицензии на образовательную деятельность в сфере дополнительного образования.

С осени 2006 г. была начата работа по изданию специализированного журнала государственного муниципального управления «РЕГИОН 86» под редакцией заместителя Губернатора-руководителя Администрации Губернатора автономного округа Кривых В.Д.

Первый номер журнала вышел в свет в декабре того же года. В течение двух лет издательским центром РИУ выпущено 8 номеров, в которых размещено более трехсот статей и материалов. За два года издания в журнале выступили большинство членов Правительства автономного округа, руководителей отраслевых департаментов, комитетов и служб, главы администраций всех городов и районов округа.



*Любовь
Николаевна
ЛОКТЕВА*

*Елена
Александровна
ПАНАСЮК*

*Вера
Владимировна
СКУРИХИНА*

*Наталья
Владимировна
НОВИКОВА*

Визитная карточка «Региона 86» – обсуждение и глубокий анализ вопросов и проблем управления и развития страны. Ведущие российские политики, ученые и специалисты: О.Морозов, Ж.Алферов, Е.Велихов, В.Тишков, Э.Памфилова, В.Никонов, А.Шохин, И.Юргенс, А.Аганбегян, В.Мау, С.Меншиков, В.Накоряков, В.Сидоров, В.Лоскутов, В.Крюков, Н.Зубаревич, В.Диев, С.Кордонский и др. дали интервью или представили статьи специально для журнала «Регион 86».

Как отмечается в отзывах читателей, журнал стал настоящим подспорьем в практической работе широкого круга управленцев, преподавателей и студентов соответствующих специальностей.

В той или иной степени, большая часть публикуемых материалов направлена на развитие общей культуры, специальных навыков управленческой работы, совершенствование профессиональных компетенций. Особое внимание редакционный коллектив уделяет чрезвычайно сложной журналистской задаче – представление своим читателям личности руководителя или специалиста аппарата управления, его отношения к делу, которому он служит, и к людям, для которых он работает, как важнейшего фактора успеха всей его деятельности.

«Регион 86» уже сегодня выступает не только как часть корпоративной культуры политического класса Югры, но и как значимый фактор его дальнейшего оформления и развития.

Для поддержки Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства и обеспечения работы региональной комиссии программы в структуре РИУ создан региональный ресурсный центр (РРЦ). Центр формирует резерв обучения специалистов, организует конкурсный отбор и сопровождает процесс их обучения в ведущих ВУЗах страны, содействует выезду на зарубежные стажировки. За десять лет реализации программы её участниками стали более трехсот молодых управленцев предприятий Югры. Региональный ресурсный центр осуществляет весь комплекс мероприятий постпрограммной работы, активно взаимодействует с Югорским клубом выпускников и поддерживает постоянные контакты с ресурсными центрами других регионов страны.

ЖУРНАЛ

РЕДАКЦИЯ

АВТОРЫ

БИБЛИОТЕКА

АРХИВ

- Июнь 2008. Власть и Бизнес. Патриотство во имя будущего
- Март 2008. Устойчивый управленческий потенциал карьерного роста
- Ноябрь 2007. Инновационное развитие Югры
 - Архив журнала в формате PDF
- Июнь 2007. Власть и СМИ: информационная политика и информационная инфраструктура
- Март 2007. Гражданский общество и социальная ответственность: стратегии и региональная практика
- Декабрь 2006. Местные самоуправления: пути и проблемы реализации 131-ФЗ

ИНСТИТУТ

ФОРУМ

СОДЕРЖАНИЕ

КАРТА САЙТА

ИНТЕРНЕТ-ПЕЧАТКА

● **АРХИВ** // НОЯБРЬ 2007. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЮГРЫ



ТЕМА НОМЕРА:
Инновационное развитие Югры



Вступительное слово



«Нефтегазовый сектор еще долгий период времени будет определять экономику Югры. Однако нам следует помнить, что темпы динамичного роста региональной экономики за счет нефтегазового сектора (при нынешнем уровне развития технологий нефтедобычи), можно считать почти исчерпаны. Вот почему стратегическим направлением развития нашего региона, обеспечивающим устойчивый рост благосостояния и качества жизни югорчан, является переход к инновационному типу экономики и ее диверсификация за счет ускоренного развития тех сегментов, которые связаны напрямую с добычей углеводородного сырья (энергетика, нефтехимия) и тех, которые не связаны с нею. Я имею в виду горноорудную, песчую и перерабатывающую отрасли промышленности.»

ЖУРНАЛ

РЕДАКЦИЯ

АВТОРЫ

ИСТОРИЯ

● АВТОРЫ

АВЕРИН Александр Иванович
АЛЕКСИЧ Елена Викторовна
АНДРОНИК Александр Борисович
БЕЛЫХ Елена Николаевна
БОГАТЫРЬ Александр Иванович
БОЖОВ Сергей Михайлович
ВОСНИН Валерий Михайлович
ВОСКРЕСЕНСКИЙ Андрей Павлович
ВУДИН Владимир Сергеевич
ГЕОРГИЙ Владимир Константинович
ГОРЮХИНА Ольга Николаевна
ЗАВАТЦЫН Павел Николаевич
ЗАХАРОВА Наталья Викторовна
КАКОТКИН Сергей Федорович
КОБЕНКО Александр Иванович
КОЗЛОВ Александр Витальевич
КОРЕНКО Сергей Александрович
КОРЮКОВ Сергей Александрович
КОСЯКОВ Сергей Михайлович
КРАСНОВ Николай Иванович
КРУЖИЦКИЙ Виктор Иванович
КРЫЛОВ Андрей Иванович
КУЗНЕЦОВ Евгений Александрович
КУЗЬМИН Александр Викторович
КУСМАКОВ Виктор Оскарович
ЛЮБИМОВ Игорь Валентинович
ЛЮБИЦКИЙ Владимир Александрович
ПЕТУХОВ Евгений Владимирович
МАМАЛОВ Сергей Петрович
МАХАНОВ Сергей Петрович
МЕЛЕНКО Владимир Александрович
МЕР Алик Сергеевич
МЕШКОВ Владимир Александрович
НОВЫХОВ Александр Викторович
ПАРКИН Владимир Иванович
ПОПОВИЧЕВ Татьяна Петровна
ПОНОМАНОВА Наталья Николаевна
ПОСТЕРНИК Елена Викторовна
РУДЯКОВ Юрий Владимирович
САДЬКОВА Ирина Михайловна
САДЬКОВ Александр Иванович
САФИНОВ Сергей Георгиевич
СЕМЕНОВА Татьяна Евгеньевна
СЕРЖАН Сергей Александрович
СИДОРЕНКО Анна Викторовна
СИДОРОВ Александр Леонидович
СКОРОВА Ольга Владимировна
СИДЬКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
СКОРОВОДОВА Елена Викторовна
ТУРГЕНЕВ Игорь Дмитриевич
УВАКИН Александр Викторович
УВАКИНОВ Валерий Александрович
КОРОС Галина Сауровна
КОРЮКОВ Игорь Сергеевич
ЧЕРНЫШЕВ Иван Александрович
ЧЕРНЫШЕВ Павел Николаевич
ЧЕРТОВА Любовь Александровна
ЧЕРТЫН Александр Николаевич
ЧЕРТЫН Александр Николаевич

Рубрики:

- Академиче управление (10)
- Повышение квалификации (10)
- Президентская программа подготовки кадров (10)
- Приоритетные национальные проекты (10)
- Государственная и муниципальная служба (10)
- Главы территорий: точка зрения (10)
- Фено-угорский мир (10)
- Гражданские общества (10)
- Библиотека управленца (10)
- Новости окружного законодательства (10)
- «Расширяться в образе» (10)

ЖУРНАЛ

РЕДАКЦИЯ

АВТОРЫ

БИБЛИОТЕКА

АРХИВ

ИНСТИТУТ

ФОРУМ

СОДЕРЖАНИЕ

КАРТА САЙТА

ИНТЕРНЕТ-ПЕЧАТКА

Рубрики:

- Академиче управление (10)
- Повышение квалификации (10)
- Президентская программа подготовки кадров (10)

ЖУРНАЛ

РЕДАКЦИЯ

АВТОРЫ

БИБЛИОТЕКА

АРХИВ

ИНСТИТУТ

ФОРУМ

СОДЕРЖАНИЕ

КАРТА САЙТА

ИНТЕРНЕТ-ПЕЧАТКА



ТЕМА НОМЕРА:



Вступительное слово



«Нав главный приоритет неизменно. Повышение уровня и качества жизни населения Югры остаётся главной задачей социально-экономической политики, осуществляемой в автономном округе. Все остальное – это механизмы и средства, с помощью которых создается материальная и финансовая база для достижения нашей основной цели. Югра имеет стратегическое значение для России, обеспечивает её энергетическую безопасность и экономическую стабильность. Сегодня перспективы разработки углеводородных ресурсов не могут рассматриваться отдельно от социального и культурного прогресса северных территорий. Люди, добывающие нефть и газ, работающие на благо всей страны, должны жить долго, комфортно и счастливо.»

A.B. Филиченко

Дума Ханты-Мансийского автономного округа – Югры



Дума Ханты-Мансийского автономного округа образована в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Указами Президента Российской Федерации «Об основных началах организации государственной власти в субъектах Российской Федерации» от 22.10.1993 года № 1723, «О реформе представительных органов власти и органов местного самоуправления в Российской Федерации» от 9 октября 1993 г. № 1617.

В соответствии с Уставом (Основным законом) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Дума автономного округа является постоянно действующим высшим и единственным законодательным (представительным) органом государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

На первом заседании, решением Думы Ханты-Мансийского автономного округа от 6 апреля 1994 г. № 7 утверждена структура и штатное расписание Думы автономного округа. Работой с кадрами занимался Общий отдел. В состав Общего отдела вошли: заведующий отделом; главный специалист; ведущий специалист; машинистки-стенографистки; завхоз. Заведующей Общим отделом была назначена Белобородова Валентина Андреевна.

На основании Положения об Общем отделе Думы автономного округа, утвержденного распоряжением Председателя Думы от 05.07.1994 г. основными задачами и функциями отдела являлись: организация и обеспечение функционирования в аппарате Думы единой системы делопроизводства; обеспечение быстрого и четкого прохождения документов в Думе, проведение систематического анализа служебной переписки; оформление и выпуск решений Думы, распоряжений и поручений руководства; ведение протокольной части, комплектование и техническая обработка протоколов заседаний Думы; разработка сводной номенклатуры дел аппарата Думы; документационное совместно с организационным отделом и помощниками обеспечение заседаний Думы, совещаний и иных мероприятий, проводимых руководством Думы; ведение документации по личному составу: оформление личных дел, учет и ведение трудовых книжек работников аппарата, а также подготовка распоряжений по личному составу.

Валентина
Андреевна
БЕЛОБОРОВОВА



С 1999 г. технической обработкой кадровых документов занимался специалист 1 категории по кадрам, с 2000 г. – главный специалист, с 2005 г. и по настоящее время специалист-эксперт по кадрам Богушевская Ирина Александровна.

На основании распоряжения Думы автономного округа от 31.05.2000 г. № 69а/1рк Общий отдел аппарата Думы был реорганизован в Управление документационного обеспечения. Управление было призвано решать задачи документационно-технического обеспечения деятельности Думы Ханты-Мансийского автономного округа, а также документационное обеспечение кадровой деятельности. В структуре Управления сектор кадров обеспечивал: ведение учета личного состава аппарата Думы и установленной документации по кадрам, ведение накопительного банка данных с использованием автоматизированной подсистемы «Кадры»; контроль за соблюдением работниками правил внутреннего распорядка, правил и норм охраны труда, состояние производственной и трудовой дисциплины; учет рабочего времени работников аппарата, составление ведомости ежемесячно для начисления заработной платы; регистрацию и учет трудовых договоров (контрактов), соглашений о приеме на работу, заключаемых Думой, контроль за сроками их исполнения; подготовку по указанию руководства Думы, управления на подпись Председателя Думы распоряжений по личному составу и осуществление контроля их исполнения; составление установленной отчетности по кадрам; оформление приема, переводов и увольнений работников; формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью; заполнение, учет и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа, выдача и регистрация справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников; учет предоставления отпусков работникам, составление графика очередных отпусков и контроль за их использованием; оформление документов, необходимых для назначения пенсий работникам аппарата, а также документов для обеспечения медицинскими полисами; ведение архива личных дел и подготовку по истечении сроков текущего хранения к сдаче на государственное хранение; оформление, регистрацию и выдачу удостоверений, участие в организации пропускного режима в здании Думы, подготовку документов для командирований; методическое обеспечение подготовки и проведения аттестации и квалификационного экзамена работников аппарата; консультирование работников аппарата по вопросам, относящимся к ведению отдела.

Распоряжением Думы автономного округа от 19.03.2001 г. № 75/1рк была утверждена структу-

ра и штатное расписание аппарата Думы Ханты-Мансийского автономного округа третьего созыва.

Деятельность Управления делами Думы как структурного подразделения аппарата Думы осуществлялась на основании Положения об Управлении делами Думы Ханты-Мансийского автономного округа, утвержденного распоряжением Председателя Думы автономного округа от 23 апреля 2001 г. № 108/1рк. В соответствии с постановлением Думы от 22.10.2003 «О Положении об аппарате Думы Ханты-Мансийского автономного округа» одной из функций Управления делами является осуществление кадровой работы.

Функции специалиста-эксперта по кадрам заключаются в:

- ведении учета личного состава аппарата Думы и установленной документации по кадрам с использованием автоматизированной системы «Кадры» и программы «1 С: Предприятие»;
- ведении личных дел депутатов Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- контроле за соблюдением работниками трудовой дисциплины;
- ведении учета рабочего времени работников аппарата, составлении табеля для начисления заработной платы;
- подготовке распоряжений по личному составу, к очередным отпускам и командировкам;
- составлении установленной отчетности по кадрам;
- оформлении приема, перевода и увольнений работников;
- формировании и ведении личных дел работников;
- заполнении, ведении учета и хранении трудовых книжек, выдаче и регистрации справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников;
- ведении учета предоставления отпусков, составлении графиков очередных отпусков и осуществлении контроля за их использованием;
- оформлении документов, необходимых для назначения пенсий работникам аппарата, обеспечении работников медицинскими полисами и страховыми удостоверениями;
- ведении архива личных дел и подготовке по истечении сроков текущего хранения к сдаче на государственное хранение;
- оформлении, регистрации и выдаче удостоверений, участии в организации пропускного режима в здание Думы;
- организации подготовки и проведении аттестации и экзаменов гражданских служащих;
- ведении воинского учета в Думе, работе с окружным военным комиссариатом.

Управление делами Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Управление делами было образовано в структуре аппарата администрации Ханты-Мансийского автономного округа со штатной численностью 39 человек на основании распоряжения Главы администрации автономного округа от 24.01.1992 г. № 82-р, постановления Президиума Верховного Совета РСФСР и Правительства РСФСР от 25.11.1991 г. № 1932-1 и постановления Президиума окружного Совета народных депутатов от 23.01.1992 г.

Структура управления делами состояла из отделов: общего, юридического, АСУ, сектора оформления документов по выезду за границу, спецчасти, бухгалтерии и хозяйственной части.

Управляющим делами был назначен Маркелов Михаил Николаевич.

Постановлением Губернатора от 01.02.2000 г. № 42 «О структуре органов исполнительной власти Ханты-Мансийского автономного округа» на основании постановления Губернатора автономного округа от 30.12.1999 г. № 538 «О правопреемстве» Управление делами Администрации Ханты-Мансийского автономного округа было преобразовано в Управление делами Губернатора автономного округа. Управляющим делами был назначен Редикульцев Виктор Федорович. Постановлением Губернатора автономного округа от 15.12.2000 г. № 311 «Об Управлении делами Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа» и на основании распоряжения Губернатора автономного округа от 25.01.2000 г. № 26 «О мероприятиях по правопреемству» утверждено Положение об Управлении делами, структура, штатное расписание. На основании распоряжения Губернатора автономного округа от 01.02.2000 г. № 81 РГ в порядке реорганизации из Управления делами Губернатора в состав Администрации Губернатора автономного округа были переданы: общий отдел, отдел по работе с обращениями граждан, отдел оформления документов по выезду за границу. Управляющим делами Губернатора автономного округа был назначен Гербер Александр Эрнстович, который работал до 2008 года. В настоящее время Управляющим делами является Чукомин Валерий Александрович.



Людмила
Захаровна
САФРОНОВА



В Управлении делами Губернатора были образованы новые структурные подразделения:

- отдел лечебно-оздоровительных учреждений;
- отдел капитального и текущего ремонта;
- отдел материально-технического снабжения и обеспечения (теперь отдел логистики);
- транспортная служба;
- отдел бухгалтерского учета и финансов.

Введены должности консультанта по правовым вопросам и главного специалиста по кадрам.

На должность главного специалиста по кадрам назначена Сафронова Людмила Захаровна, которая продолжает работать по настоящее время.

Первая номенклатура дел Управления делами была составлена на 2001 год. До 2001 г. распоряжения по личному составу на работающих издавались руководителем Администрации Губернатора. Эти распоряжения находятся в фонде Администрации Губернатора.

Техническая обработка документов Управления делами проведена впервые в 2003 году. С 2003 года вся кадровая работа велась одним сотрудником – главным специалистом Сафроновой Л.З.

Численность работающих в Управлении делами до 2001 г. составляла 71 человек.

В 2003 году был образован отдел кадров и делопроизводства со штатной численностью 6 человек : начальник отдела, главный специалист, инспектор, 2 машинистки и секретарь приемной Управляющего делами.

Почти все работники отдела кадров имеют высшее образование. Начальник отдела имеет два высших образования. Окончила Тобольский государственный институт им. Д.И.Менделеева и Московскую академию труда и социальных отношений. Второе образование получает и главный специалист отдела. Один сотрудник, замещающий должность машинистки, обучается на 4 курсе института. Остальные 3 человека имеют высшее образование.

Задачами отдела являются:

- кадровая работа;
- ведение и контроль документооборота в Управлении делами.

Штатная численность работающих на 2008 г. составляет 107 человек.

Основные обязанности распределены следующим образом: главный специалист – отвечает за работу с входящими документами (прием, регистрация и контроль за прохождением документов); инспектор – за воинский учет, работу с исходящими документами, регистрацию, ведет номенклатуру дел, архив, отправку и т. д.; машинистки занимаются печатанием, копированием документов, курьерской работой.

Начальник отдела кадров ведет всю кадровую работу от оформления приема до оформления увольнений, а также отвечает за подготовку и проведение аттестаций, организацию квалификационного экзамена, подготовку и проведение конкурсов на замещение вакантной должности и в кадровый резерв, консультирование сотрудников, в том числе и гражданских служащих по правовым вопросам трудового законодательства и прохождению гражданской службы.

Начальником отдела кадров ведутся трудовые книжки, личные дела, выдаются справки о стаже работы и др., ведется реестр гражданских служащих и другая кадровая работа. Еженедельно проводится аппаратное совещание управляющим делами или первым заместителем, где заслушиваются отчеты начальников отделов о проделанной работе и прохождении контрольных документов.

Впервые в 2006 г. начальнику отдела кадров и делопроизводства Управления делами была установлена новая автоматизированная система кадрового учета «Кодекс: Управление персоналом», предназначенная для апробирования и дальнейшей работы, для хранения и получения информации по кадровому учету данных Управления делами. Здесь проходит адаптация и тестирование системы для дальнейшего её использования и внедрения в исполнительные органы государственной власти.

За хорошую работу сотрудникам неоднократно объявлялись благодарности, некоторые были награждены Почетными грамотами Управляющим делами.

Коллектив Управления делами Губернатора очень трудолюбивый, дружный, сплоченный. В дни рождения сотрудники обязательно получают поздравления от руководства. В отделе кадров и делопроизводства это уже традиция.