



АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.09.2018

Курск

№ 757-па

Об утверждении Концепции развития резервов управленческих кадров Курской области

В целях реализации общей Концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 №5), а также совершенствования порядка формирования и эффективного использования резервов управленческих кадров, повышения кадрового потенциала в системе государственного управления и местного самоуправления Курской области, Администрация Курской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию развития резервов управленческих кадров Курской области.

2. Комитету государственной, муниципальной службы и кадров Администрации Курской области (С.Я.Мальцев) совместно с государственным образовательным автономным учреждением высшего образования Курской области «Курская академия государственной и муниципальной службы» (И.В.Анциферова) организовать дальнейшее научно-методическое сопровождение работы с резервом управленческих кадров Курской области, обратив особое внимание на конкретные механизмы и инструменты проведения оценочных мероприятий, технологию личностно-профессиональной диагностики кандидатов, их планомерное профессиональное развитие.

3. Рекомендовать главам муниципальных районов и городских округов Курской области организовать работу по использованию Концепции развития резервов управленческих кадров Курской области, единых принципов и подходов раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Курской области Л.А.Гребенькову.

Губернатор
Курской области



А.Н.Михайлов



УТВЕРЖДЕНА
постановлением Администрации
Курской области
от 20.09.2018 № 757-па

КОНЦЕПЦИЯ **развития резервов управленческих кадров Курской области**

1. Основные положения

1.1. Концепция развития резерва управленческих кадров Курской области (далее – Концепция) представляет собой совокупность целей, задач, принципов, направлений деятельности, а также механизмов регулирования резервов управленческих кадров Курской области.

1.2. Основные понятия, используемые в концепции:

Резервы управленческих кадров Курской области (далее – Резервы) – сформированные в установленном порядке группы граждан Российской Федерации, постоянно проживающих на территории Курской области, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая организации областного и муниципального подчинения на территории Курской области.

Единая система Резервов – совокупность всех Резервов, сформированных на единых принципах, с использованием общих подходов, на основе сопоставимых результатов оценки личностно-профессиональных ресурсов.

Уровни Резервов – резерв управленческих кадров Курской области включает в себя резервы управленческих кадров государственных органов Курской области, органов местного самоуправления.

Субъекты формирования и использования Резерва (далее – субъекты формирования Резерва) – органы власти, обладающие соответствующими полномочиями и компетенциями по формированию и использованию того или иного уровня Резерва.

Целевые управленческие должности – должности, назначение на которые осуществляется преимущественно из Резерва, непосредственно связанные с выполнением таких функций как: стратегическая функция, функция планирования, административно-организационная функция, коммуникативно-регулирующая функция, мотивационная функция, контрольная функция.

Номенклатура должностей – перечень должностей, для замещения которых формируется Резерв, назначение на которые осуществляется в зависимости от уровня Резерва.

Электронные базы данных – базы данных (единая информационная система, содержащая информацию о лицах, включенных в Резервы всех уровней, базы данных субъектов формирования Резервов), содержащие информацию о кандидатах и лицах, включенных в Резервы.

1.3. Предпосылкой разработки и внедрения Концепции являются государственная политика Российской Федерации, направленная на модернизацию и внедрение инновационных подходов во все сферы деятельности государства: политическую, экономическую, социальную, что влечёт за собой высокую потребность органов государственной власти и органов местного самоуправления Курской области в подготовленных и современных управленческих кадрах.

1.4. Реализация Концепции позволит создать Единую систему развития управленческих кадров Курской области, выявлять и эффективно использовать управленческий кадровый потенциал Курской области.

2. Правовая база Концепции

Правовой базой Концепции являются:

Конституция Российской Федерации;

Федеральный закон от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации»;

Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы»;

Указ Президента Российской Федерации от 1 марта 2017 года № 96 «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа»;

Общая концепция формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренная Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол от 29.11.2017 № 5);

Закон Курской области от 18 июня 2014 года № 42-ЗКО «О государственной гражданской службе Курской области»;

Закон Курской области от 13 июня 2007 года № 60-ЗКО «О муниципальной службе в Курской области»;

постановление Губернатора Курской области от 29.11.2008 № 515 «О вопросах формирования и подготовки резерва управленческих кадров Курской области»;

постановление Губернатора Курской области от 14.10.2008 № 464 «О комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Курской области».

3. Цель, задачи и принципы Концепции

3.1. Цель и задачи формирования и использования Резервов.

Резервы всех уровней формируются на основе определяемых настоящей Концепцией целей, задач, принципов и единых подходов.

Резервы формируются с целью повышения качества кадрового состава системы государственного управления и местного самоуправления Курской области, включая организации областного и муниципального подчинения, а также с целью раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

создать условия для развития кадрового потенциала системы государственного управления и местного самоуправления Курской области в стратегической перспективе, включая развитие кадрового потенциала организаций областного и муниципального подчинения;

обеспечить своевременный подбор претендентов на должности, для замещения которых формируются Резервы;

совершенствовать информационно-техническую базу Резервов;

повысить значимость и престиж Резервов;

осуществить планомерную подготовку и профессиональное развитие управленческих кадров;

создать привлекательные условия для участия молодых управленцев в Резервах.

3.2. Принципы формирования и использования Резервов.

Работа с Резервами осуществляется на основе следующих принципов:

принцип единства подходов к формированию требований и критериев отбора лиц, включенных в Резервы, к их подготовке, направлениям и способам эффективной реализации Резервов;

принцип планомерности подбора и подготовки кандидатов для замещения целевых управленческих должностей;

принцип постоянного совершенствования личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в Резервы.

Субъектами формирования Резервов устанавливается перечень целевых должностей, замещение которых происходит из соответствующих Резервов. Для каждого уровня Резервов определяется перечень целевых должностей, замещение которых планируется преимущественно из Резервов.

Перечень целевых должностей, относящихся к той или иной номенклатуре должностей, устанавливается субъектом формирования Резервов.

Субъектами формирования Резервов используются разные методики оценки кандидатов и лиц, включенных в Резерв. Оценка кандидатов и лиц, включенных в Резервы, включает сбор и анализ показателей, характеризующих уровень развития личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, на основе изучения профессионального опыта и особенностей карьерных траекторий, тестирования, решения кейсов, оценки результатов деятельности, оценки объективных показателей участия лиц, включенных в Резервы, и кандидатов в Резервы в программах, проектах и мероприятиях по личностно-профессиональному развитию, учета других наиболее значимых профессиональных достижений.

Сформированные Резервы всех уровней входят в единую систему Резервов.

4. Основные направления реализации Концепции

К основным инструментам реализации настоящей Концепции относятся:

4.1. Совершенствование нормативно-правовой и научно-методической базы Курской области по работе с Резервами.

4.2. Определение единого подхода к формированию Резервов в Курской области на всех уровнях.

4.3. Централизация системы дифференцированного отбора в Резервы через оценку управленческих, профессиональных и личностных компетенций.

4.4. Повышение роли Резервов при реализации кадровой политики посредством разработки механизмов, влияющих на решение о назначении лиц, включенных в Резервы, на должности государственной службы, муниципальной службы, должности в организациях, подведомственных органам государственной власти, органам местного самоуправления, и иных организациях.

4.5. Разработка инструментов и механизмов проведения оценочных мероприятий, технологий личностно-профессиональной диагностики кандидатов и лиц, включенных в Резервы.

4.6. Создание в рамках Резервов молодёжного кадрового резерва, отбор в который будет осуществляться с учётом личных и профессиональных достижений кандидата в своей социальной группе.

4.7. Создание единого информационного пространства при работе с Резервами.

5. Механизм реализации Концепции

5.1. Внесение изменений (дополнений) в нормативно-правовую базу Курской области, регламентирующую работу с Резервами.

5.2. Подготовка областной программы «Формирование и подготовка резерва управленческих кадров Курской области» с учётом новых целей, принципов формирования и использования Резервов. Обеспечение системной работы с Резервами, определение мероприятий, их исполнителей, необходимых ресурсов и механизмов обеспечения контроля и мониторинга их реализации.

5.3. В целях уточнения содержания работы с Резервами, включения новых технологий отбора, оценки и профессиональной подготовки лиц, включенных в Резервы, разработка порядка формирования и использования Резервов, методических рекомендаций по работе с Резервами.

5.4. С целью учета информации о лицах, включенных в Резервы, сведения о них вносятся в электронные базы данных посредством Единой формы учёта резервов управленческих кадров Курской области на основе общих критериев, предъявляемых к кандидатам и лицам, включённым в Резервы всех уровней.

Сбор и обработка персональных данных участников Резервов осуществляется в соответствии с принципами и правилами, предусмотренными законодательством Российской Федерации о персональных данных и иными требованиями, которые устанавливаются с учетом конфиденциальности полученной информации.

6. Оценка эффективности работы с Резервами

Эффективность работы с Резервами определяется исходя из целей и задач их формирования и использования, а также по отдельным этапам (привлечение и отбор, личностно-профессиональное развитие и обучение, использование Резервов).

Основными показателями эффективности работы с Резервами являются:

доля лиц, назначенных из Резерва, по отношению к общему количеству лиц, включенных в Резерв (отражает степень использования лиц, включенных в Резерв, для замещения целевых и иных должностей, мобильность Резерва);

доля целевых должностей, на которые назначены лица из Резерва (отражает эффективность планирования и использования Резерва как источника замещения должностей);

доля назначений из Резерва по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности (отражает эффективность Резерва как источника формирования кадрового состава).

