

ГУБЕРНАТОР ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ
от 28 декабря 2012 г. N 59-РГ

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ КОНЦЕПЦИИ И РАЗРАБОТКЕ ОБЛАСТНОЙ ДОЛГОСРОЧНОЙ
ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2013 - 2015 ГОДЫ"**

На основании [статьи 179](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, [постановления](#) Администрации области от 27 июня 2008 г. N 174 "Об утверждении Порядка принятия решений о разработке, формирования и реализации областных долгосрочных целевых программ":

1. Утвердить прилагаемую [концепцию](#) областной долгосрочной целевой программы "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров в Псковской области на 2013 - 2015 годы".

2. Принять предложение Комитета по управлению государственной службой и наградам Администрации области о разработке областной долгосрочной целевой программы "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров в Псковской области на 2013 - 2015 годы".

3. Определить исполнителем-координатором областной долгосрочной целевой программы "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров в Псковской области на 2013 - 2015 годы" Комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области.

4. Комитету по управлению государственной службой и наградам Администрации области разработать проект областной долгосрочной целевой программы "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров в Псковской области на 2013 - 2015 годы" и представить его на утверждение в установленном порядке в срок до 29 декабря 2012 г.

5. Заместителю Губернатора области - Руководителю Аппарата Администрации области Жаворонкову М.К. обеспечить выполнение Комитетом по управлению государственной службой и наградам Администрации области [пункта 4](#) настоящего распоряжения.

6. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на Контрольное управление Администрации области.

Губернатор области
А.А.ТУРЧАК

Псков
28 декабря 2012 года
N 59-РГ

Утверждена
распоряжением
Губернатора области
от 28 декабря 2012 г. N 59-РГ

КОНЦЕПЦИЯ
ОБЛАСТНОЙ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "ФОРМИРОВАНИЕ И
ПОДГОТОВКА РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2013 - 2015 ГОДЫ"

1. Характеристика проблемы и обоснование ее соответствия и соответствия целей программы целям и задачам социально-экономического развития области

Создание новой модели государственного управления в России требует оптимизации и обновления управленческих кадров. Этой цели можно достичь при наличии оптимальной и эффективной системы отбора, профессионального обучения и рационального использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего, управленческого уровня.

Главная задача создания кадрового резерва заключается в том, чтобы выявить наиболее перспективных специалистов, обладающих качествами, которые более всего необходимы для данной профессиональной деятельности.

28 августа 2008 г. [Указом](#) Президента Российской Федерации N 1252 "О комиссии при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров" была образована комиссия при Президенте Российской Федерации по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

В соответствии со [статьей 64](#) Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 79-ФЗ) кадровый резерв на государственной гражданской службе формируется на конкурсной основе для замещения должностей государственной гражданской службы.

Кадровый резерв на государственной гражданской службе представляет собой сформированную на конкурсной основе группу лиц (государственных служащих, граждан), которые обладают определенными профессиональными, деловыми и личностными качествами, необходимыми для замещения должностей государственной гражданской службы, и которые при определенной подготовке будут отвечать квалификационным требованиям к соответствующим должностям государственной гражданской службы.

Федеральным [законом](#) N 79-ФЗ определены виды кадрового резерва на государственной гражданской службе: федеральный кадровый резерв, кадровый резерв федерального государственного органа, кадровый резерв субъекта Российской Федерации, кадровый резерв государственного органа субъекта Российской Федерации.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 2010 г. N 636-р утверждена федеральная целевая [программа](#) "Подготовка и переподготовка резерва управленческих кадров (2010 - 2015 годы)".

В соответствии с [частью 8 статьи 64](#) Федерального закона N 79-ФЗ Положение о кадровом резерве на государственной гражданской службе субъекта Российской Федерации утверждается нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Формирование резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации осуществляется на основе собственного правового регулирования в данной сфере. В результате в каждом субъекте Российской Федерации установлены свои подходы к организации работы по формированию и использованию резерва управленческих кадров.

В настоящее время в Псковской области в основном существует нормативная правовая база по вопросам формирования резерва управленческих кадров, приняты необходимые организационно-распорядительные документы, регулирующие деятельность в данной сфере:

[постановление](#) Администрации области от 27 января 2009 г. N 20 "О формировании резерва управленческих кадров Псковской области";

[постановление](#) Администрации области от 17 ноября 2008 г. N 308 "О комиссии Администрации области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Псковской области";

приказ по Аппарату Администрации области от 15 октября 2008 г. N 361 "Об образовании рабочей группы по подготовке предложений по формированию резерва управленческих кадров Псковской области и обеспечению мероприятий, связанных с разработкой нормативной правовой базы по вопросам формирования резерва управленческих кадров Псковской области";

план мероприятий по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Псковской области (утвержден заместителем Губернатора области - Руководителем Аппарата

Администрации области 15 октября 2008 г. в редакции с учетом рекомендаций, принятых решением Координационного Совета при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе от 18 декабря 2008 г. N 16-3);

приказ по Аппарату Администрации области от 01 декабря 2008 г. N 425 "Об утверждении Положения о комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Псковской области";

приказ по Аппарату Администрации области от 27 января 2009 г. N 22 "Об утверждении методики конкурсного отбора кандидатов для включения в резерв управленческих кадров Псковской области";

приказ по Аппарату Администрации области от 27 января 2009 г. N 23 "Об утверждении методических рекомендаций для органов местного самоуправления по формированию резерва управленческих кадров".

В соответствии с Федеральным [законом](#) N 79-ФЗ постановлением Администрации области от 14 августа 2008 г. N 236 утверждено [Положение](#) о кадровом резерве на государственной гражданской службе Псковской области.

С начала формирования резерва управленческих кадров Псковской области и до декабря 2012 года было назначено (избрано) на должности 23 человека, что составило 17% от общей численности лиц, находящихся в резерве управленческих кадров Псковской области с начала его формирования, в том числе:

2 человека - на должности высшего должностного лица Псковской области;

6 человек - на должности руководителей, заместителей руководителей государственных органов Псковской области;

8 человек - на должности руководителей органов местного самоуправления;

7 человек - на иные должности (высшие или в порядке горизонтальной ротации кадров) в системе государственных органов области.

За указанный период в связи с назначением на должности в порядке должностного роста, изменением места работы, достижением предельного возраста нахождения в резерве управленческих кадров Псковской области, непредставлением в установленном порядке документов численность состоящих в резерве сократилось:

для замещения должностей руководителей органов исполнительной власти Псковской области (далее - органы исполнительной власти области) сокращение составило 40%;

для замещения должностей руководителей органов местного самоуправления области сокращение составило 29%;

для руководителей организаций и учреждений приоритетных отраслей, имеющих важное социально-экономическое значение в области, сокращение составило 60%.

На сегодняшний день имеет место проблема пополнения резерва управленческих кадров Псковской области.

В рамках государственного заказа на повышение квалификации в 2012 г. прошло обучение по 72-часовой программе "Новые управленческие и кадровые технологии на государственной гражданской службе Российской Федерации" в Псковском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации" 22 лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области, что составляет 26% от общего числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области в 2012 г.

Сохраняется необходимость обучения резерва управленческих кадров Псковской области.

В 2012 г. включение лиц в резерв управленческих кадров Псковской области, исключение из резерва, а также назначение из резерва на должности не производилось, а значит имеют место проблемы пополнения и обновления управленческих кадров в системе органов исполнительной власти Псковской области и органах местного самоуправления Псковской области за счет резерва управленческих кадров Псковской области.

Одной из задач, определенных [Стратегией](#) социально-экономического развития Псковской области до 2020 года, утвержденной распоряжением Администрации области от 16 июля 2010 г. N 193-р, является достижение высокого качества жизни населения Псковской области.

Неотъемлемым фактором влияния на достижение данной задачи является эффективное управление в органах государственной власти, поэтому поддержка и совершенствование системы формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Псковской области является актуальной задачей на долгосрочный период.

Учитывая ряд проблем, можно сделать вывод о необходимости проведения работы, направленной на повышение эффективности системы по формированию и подготовке резерва управленческих кадров в Псковской области. Необходимо увеличить количество назначений из указанного резерва, построить систему работы с резервом управленческих кадров Псковской области, включающей подготовку и дальнейшее привлечение в систему государственного регионального управления наиболее квалифицированных, инициативных и перспективных представителей резерва управленческих кадров.

2. Обоснование целесообразности решения проблемы программно-целевым методом

Целесообразность решения проблемы по формированию резерва управленческих кадров в Псковской области по средствам применения программно-целевого метода определяется следующими причинами:

комплексность проблем: потребуются решение различных задач правового, финансового, информационного, организационного характера;

межведомственный характер решения проблем: в исполнении мероприятий областной долгосрочной целевой программы "Формирование и подготовка резерва управленческих кадров в Псковской области на 2013 - 2015 годы" (далее - Программа) будут участвовать Администрация области, органы исполнительной власти области, иные государственные органы области, органы местного самоуправления области, организации и учреждения приоритетных отраслей, имеющие важное социально-экономическое значение в области, финансируемые из бюджетных источников;

длительность решения проблем: решение проблемы формирования и подготовки резерва управленческих кадров невозможно осуществить в пределах одного года, поскольку предусматривается проведение большого количества мероприятий по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, проблемы могут быть решены в течение ряда лет путем осуществления взаимосвязанных по целям и задачам мероприятий, в отношении которых должен осуществляться мониторинг, контроль за ходом и результатами реализации программных мероприятий и оценка с позиций достижения целевых показателей, индикаторов, а также эффективности использования финансовых ресурсов, осуществление корректировки содержания и сроков реализации мероприятий и ресурсов, привлекаемых для их выполнения;

необходимость концентрации и эффективного использования ресурсов в целях решения важнейшей задачи повышения уровня государственного управления в условиях развития инновационной экономики, модернизации системы управления и государственных услуг.

Отказ от использования программно-целевого метода негативно скажется на решении приоритетных задач по формированию и подготовке резерва управленческих кадров и реализации конкретных мероприятий в данной сфере на территории Псковской области.

3. Прогноз развития сложившейся проблемной ситуации в рассматриваемой сфере без использования программно-целевого метода

Отказ от использования программно-целевого метода негативно скажется на подготовке и формировании резерва управленческих кадров Псковской области и реализации конкретных мероприятий в данном направлении на территории Псковской области:

сохранятся проблемы пополнения резерва управленческих кадров области;

не будут реализованы мероприятия по отбору в резерв управленческих кадров Псковской области, отвечающий современным потребностям развития экономики, государственной службы, системы управления;

будет проблематичным прохождение специализированного обучения, обновление знаний, умений и навыков в сфере профессиональной и управленческой деятельности в требующемся количественном составе участников резерва управленческих кадров Псковской области;

не будут реализованы мероприятия, направленные на пополнение и обновление управленческих кадров в органах исполнительной власти области и органах местного самоуправления области за счет резерва управленческих кадров области;

работа по формированию и подготовке резерва управленческих кадров области будет носить несистематический характер, не будет нацелена на результативность и эффективность;

не будет обеспечено проведение мониторинга состояния эффективности формирования и подготовки резерва управленческих кадров области, что не даст возможности строить планомерную работу в будущем.

4. Возможные варианты решения проблемы, оценка преимуществ и рисков, возникающих при различных вариантах решения проблемы

В качестве возможных вариантов решения проблемы рассматриваются два:

без принятия Программы;

с принятием Программы.

Первый вариант предусматривает несогласованные мероприятия и проекты по формированию и подготовке резерва управленческих кадров области и не предполагает системного анализа, координации и оценки результативности проведенных мероприятий, что не позволит эффективно решать поставленные задачи по поддержке и совершенствованию системы управленческих кадров на должном уровне.

Основной риск этого варианта заключается в том, что несистемный подход не обеспечит комплексного решения поставленных задач, направленных на достижение целей формирования и подготовки резерва управленческих кадров области, и не будет способствовать созданию и развитию эффективно работающего на постоянной основе механизма формирования и подготовки резерва управленческих кадров Псковской области.

Второй вариант предполагает использование программно-целевого метода и предусматривает принятие Программы.

Данный вариант позволит подойти к решению существующих проблем комплексно путем объединения усилий исполнителей и за счет финансирования четко определенных Программой мероприятий, также позволит оценить результаты проведенной работы.

Реализация Программы в запланированных объемах финансирования позволит достичь поставленные в запланированные сроки цели.

Основное преимущество данного варианта заключается в отсутствии необходимости формирования дополнительных комплексных механизмов и осуществления связанных с этим дополнительных финансовых и организационных затрат. Также преимуществами данного варианта являются:

четкое определение целей и задач, на достижение которых тратятся бюджетные средства;

возможность оценить деятельность исполнителей программных мероприятий относительно достижения поставленных целей и выполнения заданий и провести анализ причин возможного неэффективного исполнения Программы.

Вместе с тем, использование этого метода при решении проблемы связано с определенными рисками. Основными рисками этого варианта являются:

риск, связанный с отсутствием на федеральном уровне нормативного законодательства в области формирования и подготовки резерва управленческих кадров, что может привести к корректировке Программы;

риск невыполнения своих обязанностей учебными учреждениями по обучению резерва управленческих кадров Псковской области, что может привести к срыву сроков выполнения части мероприятий Программы.

Анализ вариантов решения проблемы показывает, что из рассмотренных вариантов наиболее эффективным и результативным является второй, который позволит сконцентрировать силы и средства на наиболее важных направлениях, снизить возможные риски, более четко

определить стратегию и тактику, мобилизовать финансовые и организационные ресурсы, создать эффективную систему формирования и подготовки резерва управленческих кадров в Псковской области.

5. Ориентировочные сроки, а в случае необходимости - этапы решения проблемы программно-целевым методом

Реализация Программы рассчитана на 3 года - с 2013 по 2015 годы включительно. Заявленный срок является оптимальным для реализации запланированных мероприятий и решения поставленных задач, а также для получения и оценки первичных результатов формирования и подготовки резерва управленческих кадров области.

Программа в обозначенной сфере разрабатывается впервые. Реализовать весь комплекс мероприятий в пределах одного года невозможно, так как поддержка и совершенствование системы формирования и подготовки резерва управленческих кадров требует долгосрочного планирования.

Увеличение сроков реализации Программы нецелесообразно в связи с тем, что в дальнейшем для развития системы формирования и подготовки резерва управленческих кадров Псковской области, возможно, потребуются новые подходы.

Заявленный срок реализации Программы является необходимым для получения значимых результатов реализации мероприятий Программы путем решения задач по обеспечению доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного, социально ориентированного развития Псковской области.

6. Предложения по целям и задачам Программы, целевым индикаторам и показателям, позволяющим оценивать ход реализации Программы по годам

Целью Программы является поддержка и совершенствование системы формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Псковской области.

Задачами Программы являются:

1. Совершенствование механизмов отбора в резерв управленческих кадров Псковской области.
2. Развитие системы обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области.
3. Повышение эффективности механизма использования резерва управленческих кадров Псковской области.

Для оценки степени решения задач и достижения цели предлагаются следующие целевые индикаторы:

1. Количество претендентов, подавших документы для участия в отборочных мероприятиях на включение в резерв управленческих кадров Псковской области.
2. Количество лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области.
3. Доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области, прошедших обучение, от общего количества лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области.
4. Доля организованных стажировок для лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области, от числа заявившихся на стажировку.
5. Доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области, назначенных на должности, по которым формируется резерв управленческих кадров Псковской области, от общего числа лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области.
6. Доля должностей из перечня должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров Псковской области, замещенных из резерва управленческих кадров Псковской области, от общего объема замещенных вакантных должностей из указанного перечня.

7. Предложения по основным мероприятиям, направленным

на решение каждой из поставленных задач

Для решения каждой из поставленных задач предусматривается комплекс программных мероприятий:

1. При совершенствовании механизмов отбора в резерв управленческих кадров Псковской области:

формирование тестовых заданий для профессионального тестирования кандидатов в резерв управленческих кадров Псковской области;

проведение профессионального тестирования и собеседования с кандидатами, претендующими на вступление в кадровый резерв управленческих кадров Псковской области;

организация работы по отбору кандидатов в резерв управленческих кадров Псковской области из числа перспективных представителей общественных организаций, некоммерческого сектора, имеющих управленческий опыт и социально значимые достижения;

организация работы по отбору кандидатов в резерв управленческих кадров Псковской области из числа перспективных выпускников вузов, аспирантов и преподавателей вузов Псковской области;

ежеквартальная отчетность о формировании резерва управленческих кадров Псковской области;

ведение электронного банка данных:

по должностям;

по лицам, включенным в резерв управленческих кадров Псковской области, а также их движение, в том числе:

по лицам, выдвинутым на вакантные управленческие должности;

по лицам, исключенным из резерва управленческих кадров Псковской области;

регулярное размещение в печатных СМИ информации о мероприятиях по формированию резерва управленческих кадров Псковской области, а также размещение на официальном сайте Псковской области информации о мероприятиях по формированию кадрового резерва управленческих кадров Псковской области.

2. Развитие системы обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области:

актуализация программы обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области, и утверждение учебных программ в соответствии с требованиями на государственной службе;

формирование плана стажировки, формирование общих и индивидуальных учебных планов профессионального обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области на основании предложений органов исполнительной власти области;

разработка программ переподготовки и повышения квалификации резерва управленческих кадров Псковской области с целью повышения качества и обеспечения их актуализации;

формирование государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку резерва управленческих кадров Псковской области;

организация и проведение профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных гражданских служащих Псковской области.

3. Повышение эффективности механизма использования резерва управленческих кадров Псковской области:

проведения анализа эффективности использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области;

рассылка органам исполнительной власти области по электронной почте информации о программах подготовки, рейтинге и эффективности использования лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области;

рассылка участникам резерва управленческих кадров Псковской области по электронной почте информации о программах обучения и повышения квалификации.

8. Предложения по объемам и источникам финансирования Программы

Финансирование Программы будет осуществляться за счет средств областного бюджета.

тыс. рублей

	2013 год	2014 год	2015 год
Всего по Программе	100	400	600
из них:			
областной бюджет	100	400	600

Уточненные объемы финансирования Программы будут определены при формировании программных мероприятий.

Общая сумма по Программе составляет 1100,0 тыс. рублей.

9. Предварительная оценка ожидаемой эффективности и результативности предлагаемого варианта решения проблемы

Реализация мероприятий Программы будет направлена на построение эффективной системы формирования и подготовки резерва управленческих кадров в Псковской области, в результате чего будут достигимы следующие результаты:

совершенствование механизмов отбора в резерв управленческих кадров Псковской области:
пополнение резерва управленческих кадров Псковской области на 10 человек ежегодно;

развитие системы обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области:

отбор в резерв управленческих кадров Псковской области, отвечающих современным потребностям развития экономики, государственной службы, системы управления, а именно, 100 процентов лиц, включенных в резерв управленческих кадров Псковской области, пройдут специализированное обучение, обновят знания, умения и навыки в сфере профессиональной и управленческой деятельности;

повышение эффективности механизма использования резерва управленческих кадров Псковской области:

пополнение и обновление управленческих кадров в системе органов исполнительной власти области и органах местного самоуправления области за счет резерва управленческих кадров Псковской области, а именно, не менее 30 процентов вакантных должностей в государственных органах, органах местного самоуправления области, иных организациях будут замещены из резерва управленческих кадров Псковской области.

Реализация Программы позволит создать на территории Псковской области эффективно работающую систему формирования и подготовки резерва управленческих кадров.

По итогам реализации Программы должно быть обеспечено сохранение непрерывности и преемственности процессов управления, своевременные и эффективные кадровые назначения, а также в значительной степени ускорен переход к инновационной экономике. Необходимо значительно повысить эффективность системы государственного управления, а также обеспечить процесс своевременных и эффективных кадровых назначений.

10. Предложения по исполнителям Программы

Определить исполнителями мероприятий Программы:

Администрацию области;

Государственное финансовое управление Псковской области;

Главное государственное управление юстиции Псковской области;

Главное государственное управление сельского хозяйства, ветеринарии и государственного технического надзора Псковской области;

Главное государственное управление социальной защиты населения Псковской области;

Государственное управление образования Псковской области;

Государственное архивное управление Псковской области;

Государственное управление по информационной политике и связям с общественностью Псковской области;

Государственный комитет Псковской области по экономическому развитию, промышленности и торговле;

Государственный комитет Псковской области по транспорту и связи;

Государственный комитет Псковской области по труду и занятости населения;

Государственный комитет Псковской области по природопользованию и охране окружающей среды;

Государственный комитет Псковской области по делам строительства, жилищно-коммунального хозяйства, государственного строительного и жилищного надзора;

Государственный комитет Псковской области по здравоохранению и фармации;

Государственный комитет Псковской области по молодежной политике;

Государственный комитет Псковской области по культуре;

Государственный комитет Псковской области по имущественным отношениям;

Государственный комитет Псковской области по дорожному хозяйству;

Государственный комитет Псковской области по тарифам и энергетике;

Государственный комитет Псковской области по организации государственных закупок;

Государственный комитет Псковской области по физической культуре и спорту;

Государственный комитет Псковской области по инвестициям и пространственному развитию;

Государственное управление межотраслевого взаимодействия и перспективного планирования Псковской области;

органы местного самоуправления Псковской области;

иные государственные органы области;

Псковский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

11. Предложения о разработчике Программы и исполнителе-координаторе Программы

Определить разработчиком и исполнителем-координатором Программы Комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области.
