

**Раздел «Цели и задачи социально-экономического развития Мурманской области,
приоритеты государственной политики»**

**Четвертое стратегическое направление -
«Повышение эффективности государственного управления и местного самоуправления»**

Действующая редакция	Предлагаемая редакция
<p align="center">Задача 4.5. Обеспечение формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы и органов местного самоуправления.</p> <p>Приоритетами государственной политики в данной сфере являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание системы управления государственной службой Мурманской области, внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации государственных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности; - формирование кадровых резервов как основных источников обновления и пополнения кадрового состава государственной гражданской службы, совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для государственной гражданской службы и оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, создание условий для их должностного роста; - развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы (в том числе создание условий для профессионального развития государственных гражданских служащих, получения дополнительного профессионального образования, развитие института наставничества); - расширение использования механизма ротации применительно к государственным гражданским служащим, замещающим должности большинства категорий и групп должностей государственной гражданской службы (каждые 3 - 6 лет); - повышение престижа государственной гражданской службы как вида профессиональной деятельности, в том числе путем развития системы материального и нематериального стимулирования 	<p align="center">Задача 4.5. Обеспечение формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы</p> <p><i>Ключевыми проблемами в сфере развития государственной гражданской и муниципальной службы являются:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – недостаточный уровень эффективности использования кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава гражданской службы; – недостаточно высокий уровень компетентности и профессионализма гражданских служащих и, как следствие, результативности их профессиональной служебной деятельности; – снижение престижа государственной службы и авторитета государственных гражданских служащих; – недостаточно высокий профессиональный уровень муниципальных кадров в малых муниципалитетах. <p><i>Учитывая необходимость первоочередного решения указанных проблем, а также приоритетные направления государственной политики, определенные в документах стратегического планирования федерального уровня и Указах Президента Российской Федерации, приоритетами региональной политики являются:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – совершенствование механизмов управления кадровым составом государственной гражданской службы Мурманской области путем создания Единого органа по управлению гражданской службой и реализации кадровой политики в Мурманской области; – повышение профессионализма и компетентности

Действующая редакция	Предлагаемая редакция
<p>государственных гражданских служащих;</p> <p>- оказание содействия в повышении квалификации специалистов органов местного самоуправления.</p> <p>В результате решения данной задачи будут созданы необходимые условия для профессионального развития государственных служащих (ежегодно не менее 100 государственных гражданских служащих, в том числе стоящих в кадровом резерве, будут обучаться по дополнительным профессиональным программам). Все подлежащие аттестации государственные гражданские служащие Мурманской области будут аттестованы. Увеличится доля вакантных должностей государственной гражданской службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва и на основе конкурса, с 75 % в 2012 году до 80 % в 2025 году. Будет сформирован квалифицированный состав государственных гражданских служащих Мурманской области, обеспечивающий эффективное управление на гражданской службе Мурманской области, повышена эффективность профессиональной деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>государственных гражданских служащих Мурманской области посредством создания условий для их непрерывного профессионального развития, в том числе путем внедрения новых форм: семинаров; тренингов; мастер-классов; мероприятий по обмену опытом, включая конференции, круглые столы и служебные стажировки; адаптационных мероприятий, включая наставничество, и пр.;</p> <p>– повышение престижа гражданской службы путем проведения мероприятий, направленных на формирование позитивного имиджа государственной службы, а также развития системы материального и нематериального стимулирования государственных гражданских служащих;</p> <p>– содействие формированию эффективного, высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности и работников муниципальных учреждений, владеющих современными управленческими практиками, посредством проведения мероприятий, направленных на повышение их квалификации.</p> <p><i>Наряду с обозначенными приоритетами основными направлениями региональной политики в рамках решения данной задачи являются:</i></p> <p>– совершенствование работы по отбору квалифицированных кадров для государственной гражданской службы, проведению процедур оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих, в том числе путем организации проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв на основе единой методики проведения конкурсов, а также организации тестирования гражданских служащих Мурманской области при проведении квалификационных экзаменов и участников конкурсного отбора с использованием программного продукта;</p> <p>– создание единого информационно-коммуникационного</p>

Действующая редакция	Предлагаемая редакция
	<p>пространства в системе гражданской службы Мурманской области путем внедрения Единой автоматизированной системы кадрового обеспечения гражданской службы Мурманской области и обеспечения ее интеграции с федеральной государственной информационной системой «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».</p> <p><i>Целевым ориентиром решения поставленной задачи является:</i></p> <p>– увеличение доли вакантных должностей государственной гражданской службы региона, замещенных на основе назначения из кадрового резерва на гражданской службе и по результатам конкурса с 52 % в 2017 году до 68 % в 2025 году/</p> <p><i>Значения показателей (индикаторов), характеризующих решение задачи, в разбивке по годам приведены в приложении № 1.</i></p>

Показатели, характеризующие решение задачи 4.5 «Обеспечение формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы и органов местного самоуправления»

Наименование показателя	Ед. измер.	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Доля вакантных должностей государственной гражданской службы региона, замещенных на основе назначения из кадрового резерва на гражданской службе и по результатам конкурса	%	-	-	-	-	-	60	61	62	63	64	65	66	67	68

Доля вакантных должностей государственной гражданской службы, замещенных по результатам конкурса и на основе назначения из кадрового резерва, в общем количестве замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы, снизилась с 75 % в 2012 году до 42,5 % в 2016 году, что объясняется ежегодным увеличением доли должностей, замещенных по переводу в рамках проводимых организационно-штатных мероприятий в исполнительных органах государственной власти Мурманской области. Кроме того, часть должностей гражданской службы замещалась без объявления конкурса, в том числе младшие должности, должности с допуском к сведениям, составляющим государственную тайну, а также должности, замещаемые на определенный срок (на период отсутствия основного работника).

В связи с этим предлагается изменить методику расчета показателя: не включать в подсчет данные по количеству должностей гражданской службы, замещенных по переводу в рамках проводимых организационно-штатных мероприятий в исполнительных органах государственной власти Мурманской области, а также должности с допуском к сведениям, составляющим государственную тайну. Таким образом из расчета показателя исключаются те должности гражданской службы, которые в соответствии с действующим законодательством не могут быть замещены кандидатами из кадрового резерва и по результатам конкурсных процедур.

При изменении методики расчета предполагается положительная динамика плановых значений показателя, для расчета которых использовалась информация мониторинга достижения показателей государственной программы «Государственное управление и гражданское общество» в 2017 году и первом полугодии 2018 года.