



ПРАВИТЕЛЬСТВО МАГАДАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «22» декабря 2023 г. № 925-пп

г. Магадан

О внесении изменений в постановление Правительства Магаданской области от 20 июля 2021 г. № 547-пп

Правительство Магаданской области **п о с т а н о в л я е т**:

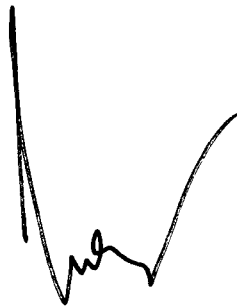
1. Внести в постановление Правительства Магаданской области от 20 июля 2021 г. № 547-пп «Об утверждении государственной программы Магаданской области «Развитие системы государственного и муниципального управления в Магаданской области» следующие изменения:

- в преамбуле слова «постановлением Правительства Магаданской области от 26 февраля 2014 г. № 151-пп «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Магаданской области», постановлением администрации Магаданской области от 22 августа 2013 г. № 792-па «Об утверждении Перечня государственных программ Магаданской области» заменить словами «постановлением Правительства Магаданской области от 08 августа 2022 г. № 665-пп «Об утверждении Положения о системе управления государственными программами Магаданской области», постановлением Правительства Магаданской области от 04 апреля 2023 г. № 226-пп «Об утверждении Перечня государственных программ Магаданской области»;

- государственную программу Магаданской области «Развитие системы государственного и муниципального управления в Магаданской области», утвержденную указанным постановлением, изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие при составлении областного бюджета на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов.

Губернатор
Магаданской области



С.К. Носов

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Правительства
Магаданской области
от «22» декабря 2023 г. № 925-пп

«Государственная программа Магаданской области
«Развитие системы государственного и муниципального управления
в Магаданской области»

Стратегические приоритеты государственной программы
Магаданской области «Развитие системы государственного
и муниципального управления в Магаданской области»

I. Оценка текущего состояния сферы социально-экономического
развития Магаданской области

Главными целями социально-экономического развития Магаданской области на период до 2030 года, обозначенными в Стратегии социально-экономического развития Магаданской области на период до 2030 года, утвержденными постановлением Правительства Магаданской области от 05 марта 2020 г. № 146-пп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Магаданской области на период до 2030 года» являются обеспечение ускоренного устойчивого экономического развития региона, сохранение и развитие человеческого капитала.

Реализация вышеуказанных целей неразрывно связана с эффективно выстроенной системой государственного и муниципального управления, принципиально новым подходом к профессиональному развитию государственных гражданских и муниципальных служащих.

В настоящее время приоритетные направления совершенствования системы государственного и муниципального управления – это развитие кадрового потенциала государственной гражданской и муниципальной службы, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере

государственной гражданской и муниципальной службы, новой многоступенчатой системы подготовки и подбора управленческих кадров.

Нормативная правовая база, регламентирующая вопросы государственной гражданской и муниципальной службы Магаданской области, сформирована, что позволяет реализовывать основные задачи кадровой политики в условиях развития, совершенствования и модернизации системы государственной гражданской и муниципальной службы Магаданской области.

Во исполнение поставленных задач и в целях выработки прогрессивных подходов к управлению кадрами приняты и реализуются следующие решения:

- ведется централизация кадровых служб исполнительных органов Магаданской области в части ведения кадрового учета, организации государственной службы и профилактики коррупционных и иных правонарушений;

- осуществлена работа по оптимизации функционала, организационных структур и расходов на содержание исполнительных органов Магаданской области;

- внедрены механизмы оценки эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, а также определен порядок премирования государственных гражданских служащих, лиц, замещающих государственные должности Магаданской области, с учетом показателей эффективности и результативности деятельности;

- совершенствуется методика привлечения, отбора и оценки кадров на государственную службу;

- в целях обеспечения открытости государственной гражданской и муниципальной службы и доступности общественному контролю на официальных сайтах в региональной информационной системе

«Открытый регион» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается актуальная информация о поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу и ее прохождении, работе по профилактике коррупционных и иных правонарушений на государственной гражданской службе и муниципальной службе;

- ежегодно формируется и систематически реализуется государственный заказ на профессиональное развитие гражданских служащих;

- проводятся эксперименты, направленные на совершенствование государственной гражданской службы;

- в системе ведется работа по формированию, развитию и использованию резерва управленческих кадров Магаданской области;

- органы местного самоуправления региона ведут систематическую работу по развитию муниципальной службы, реализовывая мероприятия соответствующих муниципальных программ;

- приняты нормативно-правовые акты, направленные на совершенствование государственного и муниципального управления в сфере профилактики, выявления и пресечения коррупционных правонарушений на государственной гражданской службе;

- на регулярной основе проводятся семинары с государственными гражданскими служащими, лицами, замещающими государственные и муниципальные должности, и муниципальными служащими по представлению сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- образована комиссия по координации работы по противодействию коррупции в Магаданской области и утверждено Положение о комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Магаданской области;

- проводится постоянный мониторинг исполнения федерального законодательства, по актуализации и совершенствованию законодательства Магаданской области о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Вместе с тем остается проблема подбора высокопрофессиональных кандидатов на руководящие должности в государственном секторе. Решению проблемы будет способствовать работа с управленческим резервом Магаданской области, проведение кадровых конкурсов для выявления талантливых руководителей.

В рамках развития системы привлечения молодых квалифицированных специалистов проводятся «Дни открытых дверей» в Правительстве Магаданской области для студентов Северо-Восточного государственного университета Магаданской области. Также организована практика для студентов образовательных организаций в исполнительных органах региона, направленная на поиск талантов. Практика привлечения студентов на работу в государственный сектор Магаданской области будет продолжена в 2024-2030 гг.

Региональные органы местного самоуправления и органы государственной власти входят в единую систему публичной власти и взаимодействуют для наиболее эффективного решения задач в целях повышения эффективности государственного и муниципального управления. В связи с этим задача по обеспечению органов местного самоуправления высококвалифицированными специалистами приобрела особую актуальность.

Повышению престижа государственной гражданской и муниципальной службы способствует проведение конкурсов «Лучший государственный гражданский служащий Магаданской области» и «Лучший муниципальный служащий Магаданской области», кадровый конкурс «Лидеры Колымы».

Но наряду с имеющимися успехами в сфере государственного и муниципального управления встречаются следующие проблемы:

- отток высококвалифицированных кадров, что приводит к снижению эффективности деятельности исполнительных органов и органов местного самоуправления;

- неразвитость механизмов адаптации и мотивации государственных гражданских и муниципальных служащих;

- снижение имиджа государственной гражданской и муниципальной службы, в том числе вследствие недостаточной открытости, излишней бюрократизации;

- недостаточная эффективность сформированного кадрового резерва, что приводит к снижению обеспечения системы государственного управления квалифицированными кадрами;

- снижающийся и недостаточный уровень квалификации служащих вследствие отсутствия профильного или дополнительного профессионального образования по профилю работы;

- недостаточная степень внедрения современных информационных, управленческих и кадровых технологий, обеспечивающих качество государственного управления;

- наличие выявленных коррупционных факторов.

В настоящее время в органах муниципальной и исполнительной власти Магаданской области наблюдается недостаточный уровень автоматизации кадровых процессов и кадровых технологий, затрудняющий оперативное получение информации о качественном и количественном составе персонала, своевременную выработку и принятие необходимых управленческих решений в практике работы с персоналом.

К существующим ограничениям в сфере реализации государственной программы также можно отнести высокий уровень консерватизма организационной (корпоративной) культуры

и сопротивления изменениям со стороны государственных гражданский и муниципальных служащих.

В связи с этим, в целях динамичного и поступательного развития региона, реализации стратегии социально-экономического развития Магаданской области возникает необходимость модернизации государственного и муниципального управления, принятия системных решений, способных усилить кадровый состав в органах публичной власти, повысить результативность их деятельности и обеспечить дальнейшее высокоэффективное исполнение полномочий исполнительных органов и органов местного самоуправления. Современный гражданский и муниципальный служащий должен результативно выполнять должностные обязанности, обладать широким кругозором, клиентоориентированностью и ориентироваться на интересы граждан.

В рамках реализации государственной программы в период 2024-2030 годов планируется:

- усовершенствовать систему профессионального развития кадрового состава исполнительных органов Магаданской области, подведомственных им учреждений, органов местного самоуправления Магаданской области, резерва управленческих кадров Магаданской области (далее – кадровый состав), что позволит значительно повысить профессиональный уровень кадрового состава в целях эффективного решения поставленных задач;

- внедрить технологии, повышающие эффективность служебной деятельности и стимулирующих кадровый состав к долгосрочной профессиональной деятельности, ориентированной на достижение результатов, что позволит привлечь наибольшее количество кадров в мероприятия по профессиональному развитию, обеспечить непрерывную качественную работу подразделений органа власти за счет эффективной и результативной профессиональной деятельности

сотрудников, повысить приверженность сотрудников ценностям, разделяемым в органе власти;

- повысить имидж государственной гражданской службы и привлечь молодежь на государственную гражданскую и муниципальную службу, что позволит привлечь и удержать профессиональные кадры, повысить привлекательность органов власти на рынке труда, удовлетворенность сотрудников профессиональной деятельностью, коллективом, органом власти как работодателем;

- сформировать в обществе негативное отношение к коррупции и ее проявлениям, провести мероприятия в целях недопущения и урегулирования конфликта интересов, противодействия коррупции, что позволит уменьшить количество граждан, сталкивающихся на личном опыте с проявлениями коррупции, уменьшить количество коррупционных правонарушений в органах власти Магаданской области.

Реализация государственной программы позволит качественно преобразовать систему государственной гражданской службы и совершенствовать основы муниципальной службы, внедрить на государственной гражданской и муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

II. Описание приоритетов и целей государственной политики в сфере реализации государственной программы

Приоритетом государственной политики в сфере реализации государственной программы является повышение эффективности деятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Настоящая Программа реализуется в соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», Федеральным законом

от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Основными приоритетами и целями государственной политики в сфере реализации государственной программы также являются:

- применение принципов «бережливого производства» в государственном секторе в сфере трудовых отношений, позволяющих ускорить и усовершенствовать кадровый процесс, а также сократить временные потери в указанной сфере;

- формирование качественного кадрового состава органов государственной и муниципальной власти, подведомственных учреждений;

- привлечение большего количества квалифицированных кандидатов из различных сфер хозяйственно-экономической деятельности;

- работа с образовательными организациями высшего профессионального образования в целях привлечения выпускников на работу;

- использование современных кадровых технологий по оценке личностно-профессиональных качеств работников.

III. Сведения о взаимосвязи со стратегическими приоритетами, целями и показателями государственных программ Российской Федерации

Государственная программа непосредственно не связана со стратегическими приоритетами, целями и показателями государственных программ Российской Федерации, но обеспечивает значительный вклад в достижение практически всех национальных целей, в том числе путем создания и поддержания высококвалифицированного кадрового состава в государственном и муниципальном управлении, что способствует созданию благоприятных условий для экономического роста Магаданской области.

Однако реализацию государственной программы Магаданской области можно отнести к направлению на достижение показателя «Уровень удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления государственных и муниципальных услуг» государственной программы (комплексной программы) Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика».

IV. Задачи государственного управления, способы их эффективного решения в сфере реализации государственной программы в сфере социально-экономического развития Магаданской области и в сфере государственного управления

К числу приоритетных задач развития кадрового потенциала исполнительных органов и органов местного самоуправления Магаданской области относятся:

1. Формирование профессионального кадрового состава исполнительных органов Магаданской области, внедрение современных технологий в кадровые процессы, развитие системы мотивации на государственной гражданской и муниципальной службе.

Указанная задача планируется к достижению посредством «реформирования» кадровых служб в полноценные HR-подразделения, работающие с максимальным вниманием к реализации задач, стоящих перед органами власти региона.

Планируется к 2026 году внедрить полный цикл работы с персоналом в государственном секторе, включающий в себя:

- кадровое планирование, привлечение, оценку, адаптацию, обучение и мотивацию сотрудников;

- формирование и поддержание единой методологии, норм и стандартов работы с человеческим капиталом на государственной гражданской и муниципальной службе;

- внедрение инструментов управления государственно-служебной культурой в исполнительных органах Магаданской области.

Таким образом, доля сотрудников исполнительных органов Магаданской области и подведомственных им учреждений, органов местного самоуправления Магаданской области, участников резерва управленческих кадров Магаданской области, получивших профессиональное развитие, в том числе по образовательным сертификатам, от выявленной потребности в профессиональном развитии ежегодно будет составлять не менее 80 %.

2. Организация профессионального развития кадров путем внедрения образовательного портала Правительства Магаданской области, иных инструментов для эффективной системы непрерывного профессионального развития кадров исполнительных органов Магаданской области, подведомственных им учреждений, кадров органов местного самоуправления, участников резерва управленческих кадров Магаданской области.

Указанная задача планируется к достижению посредством персонализации методов обучения под конкретных сотрудников, мобильного и дистанционного обучения, модульного обучения, регулярного развития «жёстких навыков» (Hard skills) в рамках профессии или должности, а также «гибких навыков» (soft skills).

Таким образом, доля сотрудников исполнительных органов Магаданской области и подведомственных им учреждений, органов местного самоуправления Магаданской области, использующих образовательную платформу для профессионального развития к 2030 году, составит 100 %.

3. Осуществление комплекса мер по предупреждению коррупции в исполнительных органах и их подведомственных учреждениях, органах местного самоуправления Магаданской области путем:

- формирования в обществе негативного отношения к фактам проявления коррупционного поведения;

- проведения разъяснительной работы в целях недопущения и урегулирования конфликта интересов, противодействия коррупции;

- внедрения использования федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации».

Указанная задача планируется к достижению посредством организации и проведения антикоррупционной пропаганды, организации нормативно-правового обеспечения антикоррупционной деятельности, реализации в исполнительных органах Магаданской области, органах местного самоуправления Магаданской области политики, направленной на минимизацию коррупционных рисков, с вовлечением институтов гражданского общества в данный процесс.

Таким образом, доля граждан Магаданской области от числа опрошенных, сталкивавшихся на личном опыте с проявлениями коррупции к 2030 году, снизится до 27,5 %.

Кроме того, к задачам развития анализируемой сферы также можно назвать переход на принципы «бережливого производства» в государственном секторе, повышение эффективности внутренних процессов, внедрение принципов клиентоцентричности в государственном и муниципальном управлении.

_____».