



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 апреля 2019 года № 280-П

г. Саратов

О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 8 апреля 2015 года № 160-П

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области Правительство Саратовской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Саратовской области от 8 апреля 2015 года № 160-П «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров Саратовской области» следующие изменения:

в наименовании, преамбуле, пунктах 1-2 слова «управленческих кадров» заменить словами «управленческих кадров Губернатора»;

приложение к постановлению изложить в редакции согласно приложению;

в приложении к Положению о резерве управленческих кадров Саратовской области слова «управленческих кадров» заменить словами «управленческих кадров Губернатора».

2. Министерству информации и печати области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор
Саратовской области**



В.В. Радаев

Приложение к постановлению
Правительства Саратовской области
от 22 апреля 2019 года № 280-П

«Приложение к постановлению
Правительства области от
8 апреля 2015 года № 160-П

Положение о резерве управленческих кадров Губернатора Саратовской области

1. Настоящее Положение о резерве управленческих кадров Губернатора Саратовской области (далее – Положение) устанавливает правовые и организационные основы формирования и использования резерва управленческих кадров Губернатора Саратовской области.

2. Основные понятия, используемые в Положении:

резерв управленческих кадров Губернатора Саратовской области – сформированная на конкурсной основе группа граждан Российской Федерации, отвечающих требованиям по руководящим должностям согласно законодательству Российской Федерации и Саратовской области, способных по своим профессиональным и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность на вакантных целевых должностях (далее – резерв управленческих кадров);

целевые должности – должности, назначение на которые осуществляется преимущественно из резерва управленческих кадров, непосредственно связанные с выполнением стратегической функции, функции планирования, административно-организационной функции, коммуникативно-регулирующей функции, мотивационной функции, контрольной функции.

3. Резерв управленческих кадров формируется в целях:

повышения качества кадрового состава государственного управления;
раскрытия потенциала наиболее перспективных и талантливых руководителей.

4. Основными задачами организации работы с резервом управленческих кадров являются:

планирование резерва управленческих кадров (на основе анализа потребности в руководителях и перечня руководящих должностей, планируемых к замещению, определяется оптимальное количество лиц для их профессионального и управленческого развития к замещению указанных должностей);

совершенствование организации конкурса по отбору наиболее подготовленных, квалифицированных и перспективных граждан, формирование для них индивидуальных схем карьерного роста;

осуществление планомерной подготовки управленческих кадров, создание условий для их развития;

своевременный подбор и замещение руководящих должностей наиболее квалифицированными лицами, состоящими в резерве управленческих кадров.

5. Работа с резервом управленческих кадров строится на принципах: соблюдения законодательства; добровольности включения в резерв управленческих кадров и назначения на руководящую должность;

оптимальности численности резерва управленческих кадров с учетом перспективной потребности в замещении руководящих должностей;

учета непрерывности руководства и риска возникновения вакансии по руководящей должности;

взаимосвязи карьерного роста кандидатов с результатами оценки их управленческого потенциала и соответствия квалификационным требованиям руководящих должностей;

объективности оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, претендующих на включение в резерв управленческих кадров, с учетом имеющегося у них опыта работы на руководящих должностях;

прозрачности процедуры отбора кандидатов, исключения коррупционной составляющей, в том числе протекционизма;

персональной ответственности руководителей за качество подбора выдвиженцев для участия в конкурсном отборе и создание условий для карьерного роста лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

6. Губернатор области утверждает перечень целевых должностей на основании номенклатуры целевых должностей резерва управленческих кадров Губернатора Саратовской области в соответствии с приложением к настоящему Положению по следующим целевым группам управленческих должностей:

государственные должности Саратовской области, назначение на которые осуществляется Губернатором области;

должности государственной гражданской службы Саратовской области категории «руководители» в органах исполнительной власти области, замещение которых не предусматривает использование конкурсных процедур в соответствии с законодательством Российской Федерации;

должности руководителей организаций, подведомственных органам исполнительной власти области.

7. Конкурсный отбор осуществляется по следующим основным направлениям: конкурсный отбор граждан, изъявивших желание принять участие в конкурсе в порядке самовыдвижения;

конкурсный отбор граждан, выдвинутых и рекомендованных в установленном порядке государственными органами Саратовской области, органами местного самоуправления Саратовской области, областными государственными учреждениями, муниципальными учреждениями, областными государственными унитарными предприятиями, муниципальными унитарными предприятиями, публичными акционерными обществами, контрольный пакет акций которых находится в государственной собственности Саратовской области;

конкурсный отбор граждан, успешно окончивших проект «Школа молодых управленцев Саратовской области»;

конкурсный отбор граждан, успешно окончивших обучение по Государственному плану подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

Порядок выдвижения кандидатов определяется приказом управления кадровой политики и государственной службы Правительства Саратовской области.

Для обеспечения целенаправленного формирования резерва управленческих кадров осуществляется направление рекомендаций на лиц, претендующих на включение в резерв управленческих кадров:

вице-губернатором Саратовской области и заместителями Председателя Правительства Саратовской области – на кандидатов для участия в конкурсном отборе по формированию резерва управленческих кадров по замещаемым ими должностям;

руководителем государственного органа Саратовской области по согласованию с вышестоящим руководителем – на кандидатов для участия в конкурсном отборе по формированию резерва управленческих кадров по замещаемой им должности;

руководителем государственного органа Саратовской области по согласованию с вышестоящим руководителем – на кандидатов для участия в конкурсном отборе по формированию резерва управленческих кадров на должности руководителей областных организаций, подведомственных государственному органу.

Наличие рекомендаций на кандидата в резерв управленческих кадров не влечет обязательное включение указанного кандидата в резерв управленческих кадров.

8. Информация о формировании резерва управленческих кадров и результатах работы с ним размещается с использованием федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» на официальном портале Правительства Саратовской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Информационное взаимодействие по формированию информационного ресурса резерва управленческих кадров осуществляется в установленном порядке в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Саратовской области.

9. Порядок формирования (обновления) и использования резерва управленческих кадров определяется Правительством Саратовской области.

Основным критерием формирования резерва управленческих кадров является обладание высоким управленческим потенциалом, который включает:

обучаемость;

личностную вовлеченность и способность вовлекать других;

нацеленность на достижения;

способность формировать и развивать организационную культуру.

10. Срок непрерывного пребывания в резерве управленческих кадров соответствующего уровня составляет три года.

11. Персональные данные лиц, включенных в резерв управленческих кадров, являются сведениями конфиденциального характера, их сохранность обеспечивается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Основным направлением использования резерва управленческих кадров является назначение представителей резерва управленческих кадров в преимущественном порядке:

на вакантные должности, являющиеся целевыми при формировании резерва управленческих кадров, указанные в пункте 6 настоящего Положения;

на государственные должности, должности государственной гражданской службы области категории «руководители».

Включение в резерв управленческих кадров не гарантирует назначение на руководящую должность.

13. По результатам работы с резервом управленческих кадров не реже одного раза в год, а также нарастающим итогом за два и три года осуществляется оценка эффективности такой работы.

С учетом специфики резервов управленческих кадров различных уровней в обязательном порядке определяются показатели и механизмы оценки эффективности такой работы.

Основными показателями эффективности работы с резервом управленческих кадров являются:

коэффициент мобильности резерва управленческих кадров – доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров, по отношению к общему количеству лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

коэффициент эффективности планирования и использования резерва управленческих кадров – доля целевых должностей, на которые назначены лица из резерва управленческих кадров;

коэффициент эффективности резерва управленческих кадров как инструмента формирования кадрового состава – доля назначений из резерва управленческих кадров по отношению к общему количеству назначений на управленческие должности.

14. К дополнительным показателям эффективности работы с резервом управленческих кадров могут быть отнесены:

а) показатели эффективности привлечения и отбора в резерв управленческих кадров:

общий уровень развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров, включая уровень образования, профессионального и управленческого опыта;

результаты выполнения тестов, кейсов, итоговый средний рейтинговый балл кандидатов и лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

соотношение представленных кандидатов в резерв управленческих кадров и зачисленных в резерв управленческих кадров;

б) показатели личностно-профессионального развития лиц, включенных в резерв управленческих кадров:

доля лиц, принявших участие в мероприятиях, проводимых в рамках работы с резервом, в период нахождения в резерве управленческих кадров;

удовлетворенность лиц, включенных в резерв управленческих кадров, уровнем реализации образовательных программ, в которых они принимали участие;

динамика изменения уровня развития личностно-профессиональных ресурсов лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

уровень личностно-профессиональных достижений лиц, включенных в резерв управленческих кадров;

доля лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших назначения, из числа прошедших подготовку.

Приложение
к Положению о резерве управленческих
кадров Губернатора Саратовской области

**Номенклатура
целевых должностей резерва управленческих кадров
Губернатора Саратовской области**

Высший уровень	Код должности
Вице-губернатор Саратовской области	-
Первый заместитель Председателя Правительства Саратовской области	-
Заместитель Председателя Правительства Саратовской области	-
Управляющий делами Правительства Саратовской области	-
Министр области	-
Базовый уровень	Код должности
Должности государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Саратовской области	
Начальник управления Правительства Саратовской области	01-1-1-004 04-1-1-002
Руководитель представительства Губернатора Саратовской области и Правительства Саратовской области в органах власти	01-1-1-002
Председатель комитета Саратовской области	04-1-1-001
Председатель комиссии при Правительстве Саратовской области	04-1-1-005
Начальник инспекции Саратовской области	04-1-1-009
Перспективный уровень	Код должности
Должности руководителей организаций, подведомственных органам исполнительной власти Саратовской области	
Руководитель организации	

».