

Информация об экспериментах, проводимых в системе государственной гражданской службы Курганской области

В целях определения возможности использования внутреннего кадрового потенциала Правительством Курганской области в 2010 году проведен кадровый эксперимент по апробации методики определения оптимальной численности органов исполнительной власти Курганской области. В рамках эксперимента в исполнительных органах государственной власти Курганской области был введен новый элемент организации труда — описание рабочих процессов или, иначе говоря, составление каталогов всех выполняемых работ (процессов).

Как результат, в 934 (53%) должностных регламента государственных служащих Курганской области внесены изменения в части формулировок функций и показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности. В 2011 году в рамках эксперимента проведено анкетирование государственных гражданских служащих с целью изучения проблем в организации деятельности исполнительных органов государственной власти Курганской области.

Результаты проведенного анализа позволили сделать следующие выводы.

Планирование работы осуществляется в органах исполнительной власти на год, квартал и месяц. Государственные служащие в некоторых случаях планируют работу на неделю. Отчеты проводятся по результатам календарного года по выполнению показателей эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Служащие отмечают увеличение объема работы. Соответственно затраты дополнительного рабочего времени составляют от 15% до 100%. Кроме того, 69% работников указывают, что приходится выполнять срочную внеплановую работу, которая занимает от 5% до 40% рабочего времени. За текучкой дел 39% работников отдельные задачи приходится откладывать «в долгий ящик» незавершенными в ожидании необходимых решений со стороны руководства. Для 57% госслужащих данная ситуация не возникает вообще.

В то же время 52% сотрудников имеют достаточно времени для творческой деятельности, для изучения документов; 42% указывают, что не имеют такой возможности.

У большинства служащих возложенные задачи соответствуют их профессиональному уровню. 73% считают, что содержательная направленность труда совпадает с тем, как должна она на самом деле выглядеть, 23% указывают, что содержание их деятельности не совпадает с функциями.

По мнению 38% государственных служащих, работники выполняют несвойственные им функции, а содержательная направленность труда отдельных работников должна выглядеть не так, как выглядит на самом деле.

В части анализа структуры большинство отмечает, что работники подразделения расставлены правильно, признаков завышения или занижения требований к работникам со стороны руководства не наблюдается. Нагрузка между работниками распределена равномерно.

Результаты анкетирования дали повод руководителям органов исполнительной власти, руководителям структурных подразделений для пересмотра должностных регламентов, уточнения и распределения функций между государственными служащими, организации планирования и отчетов, учета рабочего времени. Кроме того, анализ содержания труда работников позволил определить соответствие видов выполняемой деятельности (аналитической, организационно — методической и технической) для различных групп должностей.