

## О кадровом потенциале территориального Управления Федерального казначейства

**В.В. Малышева**, руководитель Управления Федерального казначейства по Волгоградской области

**У**сложняющиеся задачи и функции Федерального казначейства в современной России требуют систематического повышения качественного уровня трудовых ресурсов. Важной составляющей этого процесса является развитие кадрового потенциала в органах, осуществляющих функции Федерального казначейства на территории субъектов Российской Федерации. При этом стоит учитывать специфику каждого региона в отдельности.

К примеру, общая численность гражданских служащих УФК по Волгоградской области составляет более 600 человек, 80% из них – женщины. По возрастному составу служащие делятся следующим образом: до 30 лет – 26%, от 30 до 50 лет – 53%, старше 50 лет – 21% от общей численности.

Управление делает ставку на привлечение, успешную адаптацию и закрепление молодых специалистов, которые, как показывает практика, в большинстве своем быстрее и лучше осваивают инновационные технологии. Как правило, они являются носителями новых знаний и идей, мобильны, полны сил, имеют высокую карьерную мотивацию. Эти качества формируют определенное восприятие данной группы служащих в качестве основного ядра кадрового потенциала. Однако существует необходимость в поддержании равномерности развития кадровых ресурсов всех возрастных групп и, соответственно, профессиональной конкурентности. Эти факторы влияют на формируемые направления активной кадровой политики Федерального казначейства и его территориальных органов, которые заключаются в следующих положениях:

1. Профессиональная и социально-психологическая адаптация сотрудников.

2. Обучение и профессиональная переподготовка в образовательных учреждениях, отобранных в соответствии с действующим законодательством, повышение квалификации сотрудников территориальных органов в режиме интерактивных аудио- и видеоконференций.

3. Развитие состязательных элементов в рамках технологически однородных групп сотрудников, например конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшее подразделение, тематических публикаций, виртуальных контактов посредством раздела «Форум» на официальном сайте службы.

4. Профилактика коррупционных и иных правонарушений.

5. Формирование на конкурсной основе кадрового резерва государственных служащих.

Одним из способов развития кадрового потенциала является проведение мероприятий по профессиональной и социально-психологической адаптации сотрудников, впервые поступивших на гражданскую службу, цель которой – способствовать формированию у новичков положительного образа казначейской системы, обеспечить своевременное понимание должностных функций, уменьшить количество возможных ошибок и, что немаловажно, выработать позитивную установку на активное взаимодействие с коллегами и руководителями.

Для достижения этой цели в Управлении установлен Порядок проведения мероприятий по

профессиональной и социально-психологической адаптации гражданского служащего, впервые поступившего на гражданскую службу в Управление. В соответствии с данным Порядком разрабатывается программа адаптации, направленная на изучение гражданским служащим истории создания Федерального казначейства, нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность Управления и структурного подразделения Управления, а также на приобретение практических навыков исполнения должностного и технологических регламентов. При таком подходе к организации этого ответственного этапа срок адаптации, как правило, не превышает одного месяца.

В процессе адаптации осуществляются:

разработка единообразной формы введения специалистов в рабочий процесс;

постановка целей, достижению которых способствует наставничество;

оценка уровня профессиональной подготовки, необходимого для самостоятельной работы;

формирование представления о функциях и месте отдела, его роли в системе взаимодействия с другими подразделениями;

непрерывное совершенствование профессиональных навыков правомерного применения нормативных правовых актов, юридически грамотного языка;

стимулирование развития творческого потенциала, инициативы и иных ценных личностных качеств.

Сегодня особенно остро стоит вопрос качества профессионального развития и получения дополнительного образования в Управлении. Это связано с отсутствием в системе среднего и высшего профессионального образования направлений подготовки бакалавров и специалистов для работы в органах Федерального казначейства. Наличие в некоторых вузах дисциплины «Основы деятельности финансовых и казначейских органов» не позволяет в достаточной мере изучить специфику казначейской работы. В этих условиях ставка делается на четкую организацию адаптации, основные этапы которой отражены выше, и получение дополнительного профессионального образования, соответствующего направлению деятельности в Казначействе.

Согласно законодательству дополнительное профессиональное образование государственных гражданских служащих должно осуществляться в соответствии с программами их профессионального развития, которые, в свою очередь, формируются на основании индивидуальных планов развития гражданских служащих. В рамках этого направления возникает проблема обеспечения взаимосвязи программ профессионального развития гражданских служащих, зафиксированных в их индивидуальных планах, и дополнительного профессионального образования.

Сейчас возможности получения дополнительного профессионального образования в органах Казначейства существенно расширены в связи с развитием дистанционного обучения в интерактивной форме. Такая форма имеет ряд преимуществ, таких как повышение эффективности расходования бюджетных средств (отсутствия командировочных расходов), возможность прохождения обучения на рабочем месте, общение с преподавателями, получение актуального методического материала. Кроме того, повышение квалификации проводится в ведущих вузах страны – РАНХиГС при Президенте РФ и Финансовом университете при Правительстве РФ.

Помимо обязательного дополнительного профессионального образования в Управлении выстроена своя четкая система непрерывного профессионального развития гражданских служащих, которая включает в себя проведение обучающих семинаров, тренингов, разработку методических рекомендаций по направлениям деятельности территориальных органов Федерального казначейства. Указанные мероприятия проводятся не только с сотрудниками Управления, но и с представителями обслуживаемых организаций. В условиях быстро меняющегося законодательства особую роль приобретают актуальность поднимаемых вопросов, необходимость внедрения инновационного инструментария и оперативность организации обучения.

На базе УФК по Волгоградской области функционирует единственный в системе Федерального казначейства отдел – Пилотный центр по защите информации, в котором сейчас обучаются около 500 специалистов. Обучение в данном центре

проводится по следующим направлениям и специальностям:

- комплексная защита информации;
- администратор безопасности;
- организация режима безопасности;
- техническая защита информации;
- секретное делопроизводство;
- мобилизационная подготовка;
- специалист по шифровальной работе.

В октябре 2013 г. в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки Волгоградской области от 03.10.2013 № 1429-у «О переоформлении лицензии на осуществление образовательной деятельности Управления Федерального казначейства по Волгоградской области» Управлению предоставлена лицензия на осуществление образовательной деятельности с бессрочным сроком действия. Таким образом, сотрудники Федерального казначейства и его территориальных органов имеют возможность получать дополнительное профессиональное образование по указанным выше направлениям.

Немаловажную роль в развитии и повышении эффективности кадров Управления играют различные состязательные элементы, в состав которых входят и конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы. Информация о проведении и результатах конкурсов размещается кадровой службой на официальном сайте Управления, чем обеспечивается прозрачность проведения конкурсных процедур, равный доступ граждан к гражданской службе и реализация права гражданских служащих на должностной рост. Кадровой службой Управления осуществляется также проверка соблюдения гражданами, претендующими на замещение должностей гражданской службы, и гражданскими служащими Управления ограничений и запретов, установленных российским законодательством.

Важной составляющей эффективной кадровой политики Управления является проведение мероприятий по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Основным критерием эффективности такой работы является соблюдение служащими ограничений и запретов, требований к предотвра-

щению или урегулированию конфликта интересов, исполнения ими своих обязанностей. В этой связи следует отметить позитивную роль Кодекса этики и служебного поведения гражданских служащих Федерального казначейства, целями которого являются не только утверждение единых норм служебного поведения гражданских служащих Федерального казначейства, но и достойное выполнение ими профессиональной деятельности. В целях контроля соблюдения требований к служебному поведению и урегулирования конфликта интересов в Управлении создана и активно функционирует специальная комиссия, члены которой проходят курсы повышения квалификации по антикоррупционной тематике.

Наконец, повышение кадрового потенциала требует создания эффективного механизма формирования кадрового резерва в Федеральном казначействе.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусмотрено формирование кадрового резерва на гражданской службе на конкурсной основе и по результатам аттестации. Однако имеющаяся нормативно-правовая база не позволяет организовать работу с резервом кадров на федеральном уровне организации гражданской службы, поскольку нормативный правовой акт, утверждающий положение о кадровом резерве на гражданской службе, отсутствует. Принятие такого документа открыло бы перспективу для повышения и реализации кадрового потенциала на государственной службе. Кадровый резерв из подготовленных специалистов позволил бы значительно снизить затраты на подбор и адаптацию новых сотрудников, а также значительно повысить нематериальную мотивацию работников, их закрепление в государственном органе.

Таким образом, совершенствование казначейских механизмов кассового обслуживания исполнения бюджетов бюджетной системы РФ, соответствующее развитие методологии требуют повышения уровня образовательного и социально-психологического сопровождения государственного служащего в процессе адаптации на новом месте работы, создания материальных и моральных стимулов и предоставления в полном объеме дополнительных государственных гарантий гражданским служащим.