



**ПАРУС**

---



«ПАРУС – Управление кадрами  
государственной гражданской службы»



---

## ПОДДЕРЖИВАЯ РАЗВИТИЕ

«Корпорация ПАРУС» входит в число крупнейших российских разработчиков ПО и поставщиков ИТ-услуг. Мы создали одну из наиболее широких региональных сетей на российском ИТ-рынке и стали надежным партнером для тысяч организаций - органов власти и местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений, крупных территориально-распределенных компаний и отраслевых научно-исследовательских институтов.

В ответ на государственные реформы и изменения бизнес-среды «Корпорация ПАРУС» всегда предлагает эффективные модели ИТ-поддержки новых задач и принципов управления. Клиенты ценят наши технологии за возможность решения действительно сложных по методологии и масштабу задач.

Сложность современных процессов управления государственной службой предъявляет новые требования к кадровым ИТ-системам органов власти. Традиционной автоматизации кадрового учета сегодня не достаточно для эффективного решения актуальных задач развития госслужбы.

Система «ПАРУС» обеспечивает ИТ-поддержку **всего цикла управления кадровыми ресурсами** ведомства – от подбора кандидатов до оценки эффективности деятельности госслужащих. Решение предназначено для кадровых служб федеральных и региональных органов власти любого масштаба, в том числе ведомств со сложной организационной структурой.

Концепция продукта строится на принципах, определенных Указом Президента РФ от 07.05.2012 №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» и заложенных в Федеральной программе «Развитие государственной службы Российской Федерации (2015 - 2018 годы)».

**Фундаментальными преимуществами системы «ПАРУС» являются:**

- **Широкий функционал**, поддерживающий традиционные учетно-расчетные функции и современные направления кадровой работы, например, управление кадровым резервом, ротацией, мотивацией, оценка эффективности, антикоррупционные технологии.
- **Тесная взаимосвязь автоматизируемых процессов**, обеспечивающая автоматическую корректировку информации во всех связанных разделах системы на основании подписанных документов и изменений учетных данных.
- **Гибкая интеграция** с другими информационными системами, позволяющая кадровой службе работать в едином информационном пространстве ведомства и организовать электронное взаимодействие с внешними порталами.
- **Вариативность архитектуры** — возможность использования системы как централизованно, так и локально в зависимости от ИТ-инфраструктуры органа власти.

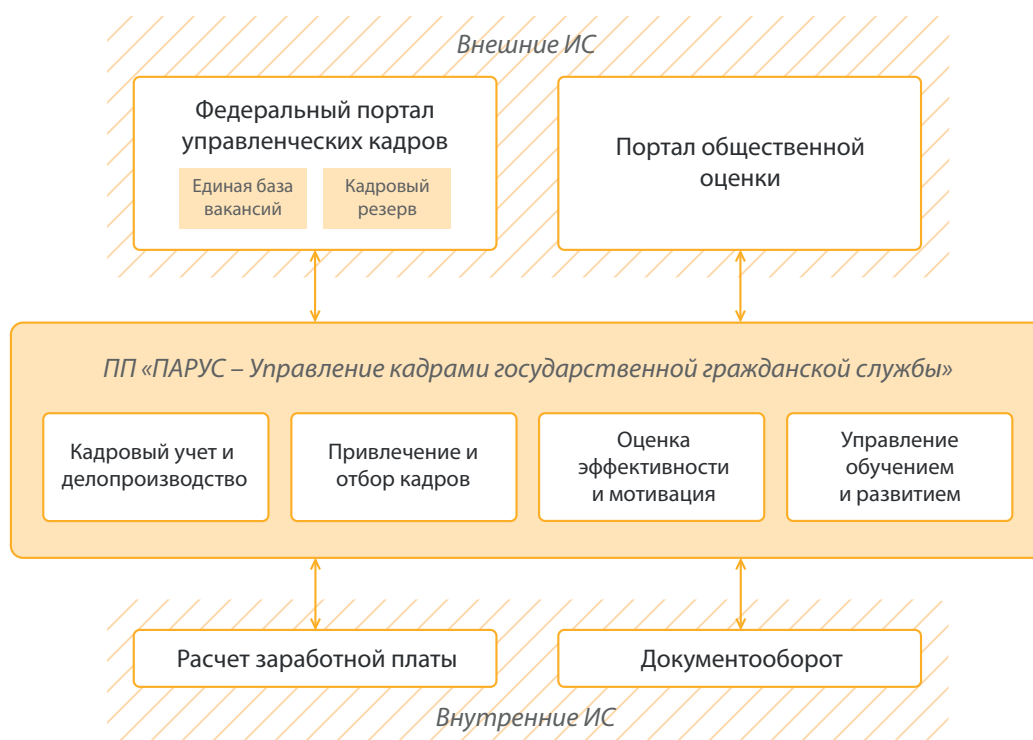


Рис. 1. Взаимодействие с внутренними и внешними ИС

**Система обеспечивает автоматизацию базовых функций кадрового учета, включая:**

- учет организационной и штатно-должностной структуры органа власти и подведомственных учреждений;
- учет персональных данных государственных служащих, ведение электронных личных дел;
- учет отработанного времени, больничных, командировок, планирование и учет отпусков;
- ведение справочника детализированных квалификационных требований к должностям;
- управление должностными регламентами;
- расчет различных видов стажа;
- воинский учет;
- ведение реестра государственных служащих;
- ведение кадрового резерва;
- автоматизированное формирование проектов распорядительных документов на основании учетных данных.

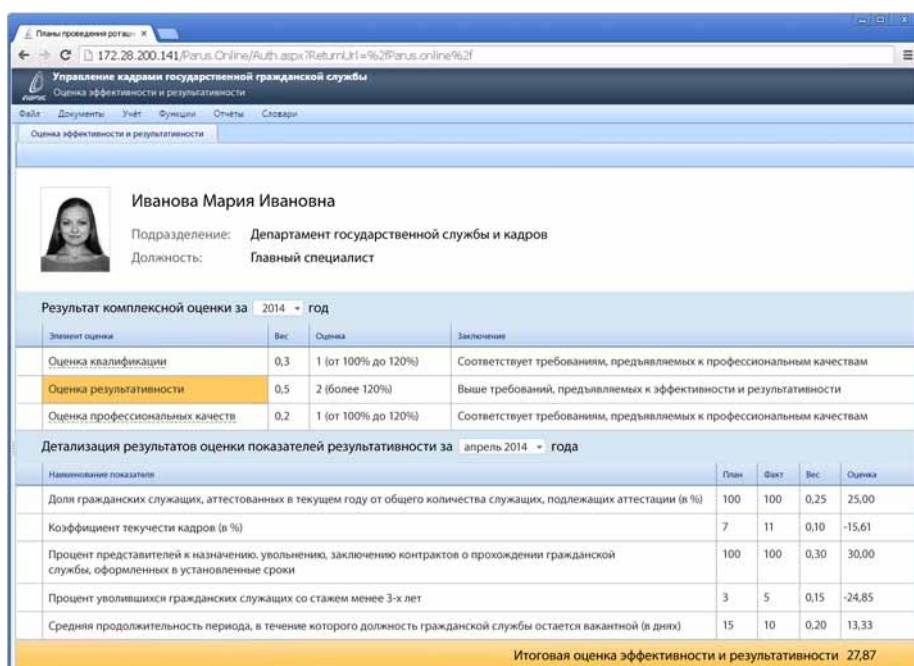
Решение предоставляет широкие возможности для управления **отбором кандидатов** на должности

государственной гражданской службы. В частности, автоматизируются следующие процессы:

- формирование и учет вакансий;
- планирование и учет мероприятий по отбору, в том числе конкурсному;
- учет данных о кандидатах, в том числе результатов оценки соответствия кандидатов квалификационным требованиям;
- ранжирование кандидатов, в том числе из кадрового резерва, на основе анализа их соответствия квалификационным требованиям.

Для **оценки эффективности** деятельности государственных служащих на основе ключевых показателей эффективности (КПЭ) и **управления мотивацией** в системе реализованы функции:

- формирование перечня показателей;
- задание целевых показателей и периода мониторинга, закрепление их за должностью или группой должностей;
- расчет фактических значений показателей;
- мониторинг и анализ итоговых показателей;
- расчет мотивационных надбавок;
- учет наград, поощрений и взысканий.



Управление кадрами государственной гражданской службы  
Оценка эффективности и результативности

Иванова Мария Ивановна  
Подразделение: Департамент государственной службы и кадров  
Должность: Главный специалист

Результат комплексной оценки за 2014 - год

Элемент оценки	Вес	Оценка	Заключение
Оценка квалификации	0,3	1 (от 100% до 120%)	Соответствует требованиям, предъявляемых к профессиональным качествам
Оценка результативности	0,5	2 (более 120%)	Выше требований, предъявляемых к эффективности и результативности
Оценка профессиональных качеств	0,2	1 (от 100% до 120%)	Соответствует требованиям, предъявляемых к профессиональным качествам

Детализация результатов оценки показателей результативности за апрель 2014 - года

Наименование показателя	План	Факт	Вес	Оценка
Доля гражданских служащих, аттестованных в текущем году от общего количества служащих, подлежащих аттестации (в %)	100	100	0,25	25,00
Коэффициент текучести кадров (в %)	7	11	0,10	-15,61
Процент представителей к назначению, увольнению, заключению контрактов о прохождении гражданской службы, оформленных в установленные сроки	100	100	0,30	30,00
Процент уволившихся гражданских служащих со стажем менее 3-х лет	3	5	0,15	-24,85
Средняя продолжительность периода, в течение которого должность гражданской службы остается вакантной (в днях)	15	10	0,20	13,33

Итоговая оценка эффективности и результативности 27,87

Рис. 2. Оценка эффективности и результативности госслужащего

Система позволяет автоматизировать процессы **управления развитием** государственных служащих, в том числе:

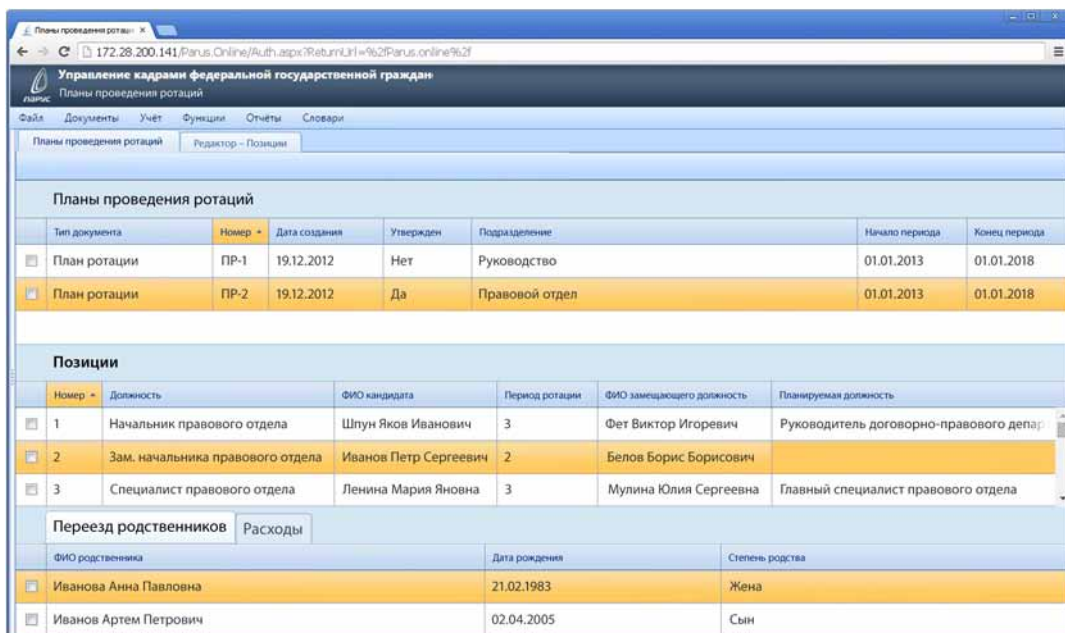
- формирование индивидуальных планов профессионального развития госслужащих;
- календарное планирование и учет обучающих мероприятий - аттестаций, повышений квалификации, переподготовок, стажировок;
- учет результатов аттестаций, квалификационных экзаменов;
- планирование и учет мероприятий в рамках организации и проведения наставничества;
- планирование и учет проведения ротации.

В рамках **антикоррупционной деятельности** обеспечивается:

- ведение перечня должностей, при замещении которых служащие обязаны представлять сведения о доходах;

- учет сведений, подлежащих декларированию: о доходах, имуществе, обязательствах имущественного характера, а также о расходах служащего, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;
- возможность отбора сведений, сопоставления доходов и расходов, формирования выходных документов;
- ведение перечня должностей государственной гражданской службы, по которым предусматривается ротация.

В системе реализовано более 60 регламентированных отчетных форм, а также обеспечена возможность формирования произвольной отчетности. Решение обладает широкими аналитическими возможностями, например, позволяет проводить анализ кадрового состава при решении задач оптимизации численности госслужащих, оценивать кадровый потенциал ведомства с использованием механизма многомерных аналитических отчетов.



The screenshot shows the 'ПАРУС' web application interface. The main menu includes 'Планы проведения ротаций' and 'Редактор - Позиции'. The 'Планы проведения ротаций' section contains a table with the following data:

Тип документа	Номер	Дата создания	Утвержден	Подразделение	Начало периода	Конец периода
План ротации	ПР-1	19.12.2012	Нет	Руководство	01.01.2013	01.01.2018
План ротации	ПР-2	19.12.2012	Да	Правовой отдел	01.01.2013	01.01.2018

The 'Позиции' section contains a table with the following data:

Номер	Должность	ФИО кандидата	Период ротации	ФИО замещающего должность	Планируемая должность
1	Начальник правового отдела	Шпун Яков Иванович	3	Фет Виктор Игоревич	Руководитель договорно-правового департамента
2	Зам. начальника правового отдела	Иванов Петр Сергеевич	2	Белов Борис Борисович	
3	Специалист правового отдела	Ленина Мария Яновна	3	Мулина Юлия Сергеевна	Главный специалист правового отдела

Below the 'Позиции' table, there are sections for 'Переезд родственников' and 'Расходы'. The 'Переезд родственников' table has the following data:

ФИО родственника	Дата рождения	Степень родства
Иванова Анна Павловна	21.02.1983	Жена
Иванов Артем Петрович	02.04.2005	Сын

Рис. 3. Планирование ротации



Рис. 4. Централизованная модель построения системы

**Архитектура решения: два варианта построения системы управления кадрами государственной гражданской службы.**

**Централизованная модель.** Система может быть размещена на едином сервере (в ЦОДе) ведомства или региона. Кадровые подразделения территориальных органов ФОИВ, региональных органов исполнительной власти получают Web-доступ к централизованному решению и ведут повседневную кадровую работу, не разворачивая ПО в своем ведомстве. Уполномоченный орган по управлению

государственной службой имеет возможность оперативно вносить изменения в нормативно-справочную информацию, получать любые сведения по кадровому составу в необходимых разрезах и отчёты для принятия управленческих решений.

**Децентрализованная модель.** Кадровые подразделения органа власти могут вести учет в локально установленных системах. В этом случае данные об организационно-штатной структуре, реестры государственных гражданских служащих представляются в орган по управлению государственной гражданской службой ФОИВ или субъекта РФ в XML-формате.

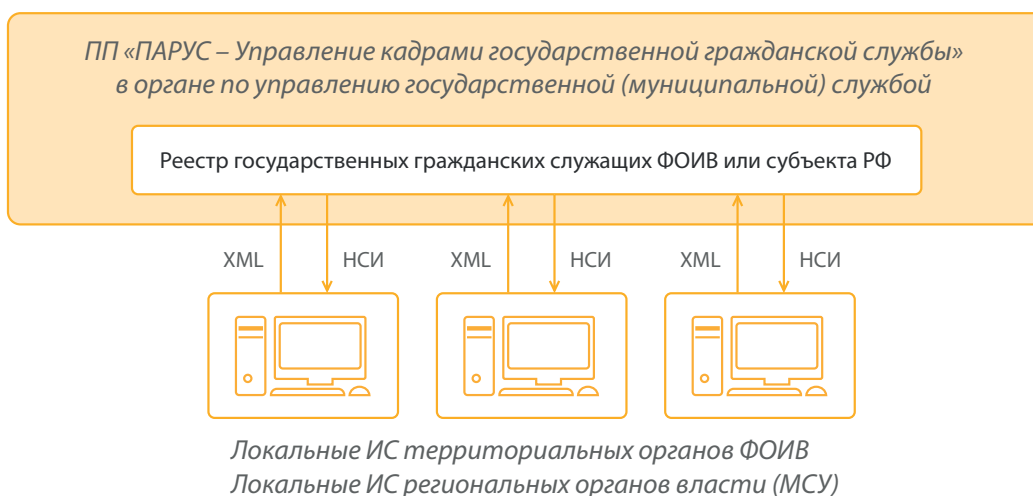


Рис. 5. Децентрализованная модель построения системы



«Корпорация ПАРУС»,  
129366, Москва, ул. Ярославская, д.10 корп.4,  
(495) 797-89-90, 797-89-91

---

