



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.

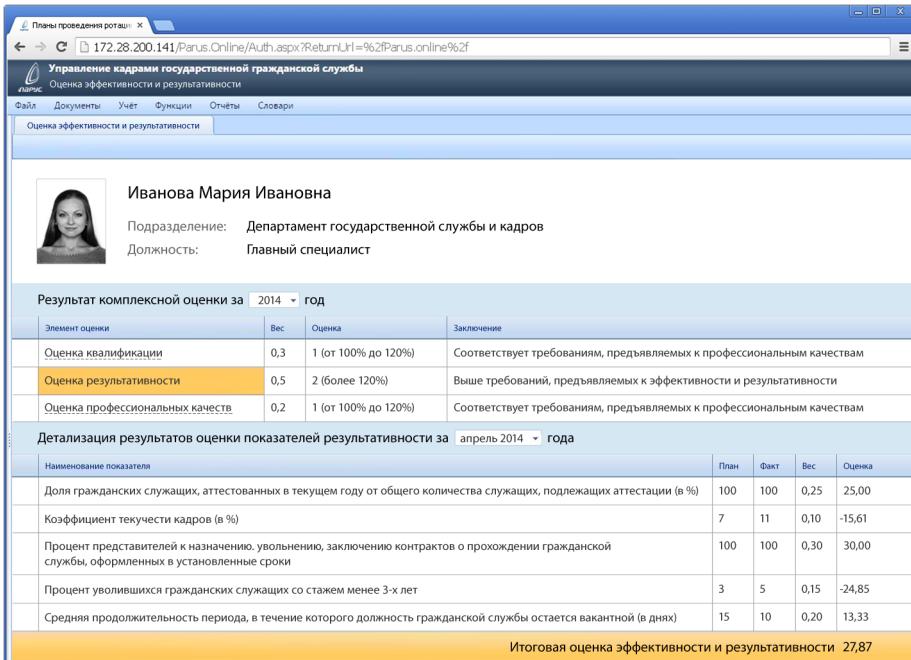
Решение предоставляет широкие возможности для управления **отбором кандидатов** на должности

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.



The screenshot shows the Parus Online software interface. At the top, there is a navigation bar with tabs: Файл, Документы, Учёт, Функции, Отчёты, Словари. The current tab is 'Оценка эффективности и результативности'. Below the navigation bar, there is a user profile section for 'Иванова Мария Ивановна' with her photo, department ('Департамент государственной службы и кадров'), and position ('Главный специалист'). A table titled 'Результат комплексной оценки за 2014 год' displays three categories: 'Оценка квалификации' (Weight 0.3, Score 1, Note: Corresponds to requirements), 'Оценка результативности' (Weight 0.5, Score 2, Note: Exceeds requirements), and 'Оценка профессиональных качеств' (Weight 0.2, Score 1, Note: Corresponds to requirements). Below this is a table titled 'Детализация результатов оценки показателей результативности за апрель 2014 года', which provides detailed data for various performance indicators like 'Доля гражданских служащих, аттестованных в текущем году от общего количества служащих, подлежащих аттестации (в %)' and 'Коэффициент текучести кадров (в %)'. The bottom right corner of the interface shows the total 'Итоговая оценка эффективности и результативности' as 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.

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

Позиции					
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

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

Rис. 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

