

РАБОЧАЯ СЕССИЯ ЕЭК ООН ПО ВОПРОСАМ КОММУНИКАЦИИ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ СТАТИСТИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИИ

Е.В. Кузнецова, канд. экон. наук,
Н.И. Пашинцева,
Федеральная служба государственной статистики,
А.П. Масляненко,
ИИЦ «Статистика России»

В мае 2009 г. в г. Варшаве (Польша) состоялась Рабочая сессия ЕЭК ООН по вопросам коммуникации и распространения статистической информации.

В ней приняли участие представители статистических служб следующих стран: Австралия, Азербайджан, Беларусь, Бельгия, Канада, Чешская Республика, Дания, Финляндия, Грузия, Германия, Ирландия, Испания, Италия, Казахстан, Литва, Люксембург, Норвегия, Польша, Российская Федерация, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Соединенное Королевство и Соединенные Штаты Америки. Участвовали также специалисты Секретариата ЕЭК ООН, Статистического бюро европейских сообществ (Евростат) и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и, по приглашению Секретариата, эксперт из университета Флоренции.

Делегатами была утверждена следующая повестка дня работы сессии:

1. Управление коммуникациями (связями) с пользователями информации и вопросы доверия к статистическим службам;
2. Взимать плату за статистическую информацию или нет;
3. Совершенствование внутренней коммуникации в рамках статистической службы;
4. Взаимодействие со средствами массовой информации;
5. Образование и информационная стратегия для общения с труднодоступными группами пользователей.

В начале рабочей сессии были проанализированы отчеты национальных статистических ведомств об организации работы по взаимодействию с пользователями и распространению информации, составленные по материалам вопросника ЕЭК ООН. Затем были представлены доклады, включенные в повестку дня сессии.

В ходе обсуждения темы «Управление коммуникациями (связями) с пользователями информации и доверия к статистическим службам» поднимались вопросы необходимости постоянного повышения квалификации сотрудников статистических ведомств, обу-

чения статистической грамотности пользователей статистики, особенно представителей средств массовой информации.

Отмечалась главенствующая роль национальных статистических организаций (НСО) в предоставлении информации и изучении информационных потребностей общества. Коммуникация является важным стратегическим инструментом достижения этих целей.

Большое внимание было уделено вопросам качества статистических данных и устранения обнаруженных ошибок, предотвращения кризиса доверия к статистике. Обсуждались подходы в отношении ошибочной информации и поддержанию авторитета НСО. Многие статистические службы имеют четкую политику, как классифицировать и реагировать на ошибки в данных. Своевременность уведомления пользователей об ошибках и исправлениях может иметь решающее значение. Некоторые организации предоставляют своим основным пользователям уведомления об изменениях, прежде чем они опубликованы на сайте.

Так, Статистическое бюро Швеции, при обнаружении ошибки в данных, определяет степень ее серьезности, влияния на пользователей (например, ошибки в расчете индекса потребительских цен, объемов производства продукции считаются наиболее серьезными), затем принимает меры по исправлению серьезных ошибок по всем каналам распространения информации. Если ошибку нельзя исправить сразу, то дается информация о том, когда это будет сделано. В Статистическом бюро Швеции создан специальный отдел, занимающийся анализом имевшихся ошибок и разрабатывающий превентивные меры, чтобы ошибки не повторялись.

Поднимался вопрос об эмбарго на использование и публикацию статистических данных. Основные принципы официальной статистики ООН провозглашают независимый и равный доступ пользователей к данным и основным изданиям. Во многих странах в настоящее время эмбарго не применяется, доступ к информации является равным и одновременным для всех пользователей. Однако в некоторых государствах

журналисты или политики имеют доступ к статистическим данным до того, как они официально опубликованы.

Сложная финансово-экономическая ситуация в мире привела к увеличению спроса на оперативную статистическую информацию, расширению круга пользователей. В то же время кризис вызвал определенные сложности в работе статистических ведомств, поскольку сокращается объем выделяемых бюджетных средств, в том числе на проведение обследований, увеличилась нагрузка на сотрудников. Многие выступающие говорили о значительном увеличении запросов данных как со стороны государственных, так и коммерческих организаций (так, в Польше количество запросов в текущем году удвоилось, в Великобритании возросло в несколько раз). Для повышения эффективности деятельности в этих условиях предлагалось стремиться к:

- сокращению времени между сбором и распространением информации;
- улучшению представления информации на Интернет-сайте - основном канале распространения статистической информации;
- внедрению технологий, позволяющих пользователям самостоятельно генерировать статистические таблицы.

В выступлениях представителей статистических ведомств Канады, Австралии, Литвы и Евростата рассказывалось о мерах, принимаемых для улучшения взаимосвязей с пользователями статистики, их вовлечении в процесс определения потребностей в статистических данных, проведении обследований различных категорий пользователей о степени их удовлетворенности предоставляемой информацией.

Обсуждались вопросы, связанные с эффективным управлением Web-сайтами организации. Управление сайтами представляет собой проблему для многих статистических организаций, их содержание и внешний вид должны быть взаимоувязаны, а внедрение стандартной структуры сайтов поможет пользователям облегчить поиск требуемых данных.

Для того чтобы расширить число пользователей статистики, Евростат в настоящее время осуществляет проект по распространению основных статистических публикаций с помощью wiki-системы: содержание публикаций дается в wiki и имеет соответствующие ссылки и обеспечивает связи с базами данных и основными текстами публикаций Евростата.

В Статистическом бюро Австралии при проведении исследования о степени удовлетворенности пользователей представленной информацией фиксируют количество интернет-запросов и, если их много по определенной тематике, проводят работу по усовершенствованию состава показателей и структуры сайта, чтобы клиенты могли самостоятельно и быстро нахо-

дить необходимую им информацию непосредственно на сайте.

Университет Флоренции представил модель, которая была разработана для оценки качества коммуникации статистики. Она представляет собой матрицу из ряда измерений, которые, используемые вместе, дают общий показатель эффективности презентации. Последующая дискуссия еще раз подчеркнула, что качество содержания является основным компонентом любого статистического сообщения, а способ его представления играет решающую роль в том, достигнет ли информация целевой аудитории. Статистики имеют тенденцию делать много уточнений и оговорок, когда они публикуют статистические данные. Необходимо проводить обучение пользователей и готовить доступные методологические материалы для того, чтобы информационные сообщения лучше воспринимались пользователями. Использование специалистов в области коммуникации и журналистов в статистических организациях может оказаться весьма полезным при решении задач, связанных с совершенствованием взаимодействия с пользователями статистической информации.

Активно обсуждался вопрос «Взимать плату за статистическую информацию или нет». Доклады участников показали, что многие из НСО предлагают сочетание платной и бесплатной информации. Как правило, статистический материал, представленный на Web-сайте, является бесплатным, а печатные издания, заказы на специфические таблицы по индивидуальным запросам, микроданные в основном являются платными услугами. Отмечалось, что платные индивидуальные услуги позволяют организациям контролировать число и характер запросов и в последующем формировать дополнительные информационные ресурсы, наиболее часто требуемые пользователями.

Обзор европейской статистической системы, представленный Евростатом, показал высокую степень схожести в практике распространения данных различными национальными статистическими организациями. Евростат в настоящее время работает над «Уставом по политике распространения», который будет включать в себя предложения по семи принципам, касающимся доступа к статистике и микроданным, конфиденциальности, опубликованию, использованию и передаче данных:

- (I) равноправный и свободный доступ к статистике;
- (II) равноправный и свободный доступ к метаданным;
- (III) соблюдение конфиденциальности;
- (IV) одновременное объявление и выпуск данных;
- (V) бесплатное использование статистики;
- (VI) бесплатная передача или коммерциализация статистики;
- (VII) свободный доступ к микроданным для научных исследований.

Эти принципы были представлены в качестве правовой точки для дискуссии, и участникам было предложено представить свои замечания и комментарии в Евростат. Эти принципы могут служить полезным руководством, но и из-за законодательных особенностей и иных причин будет невозможно применять их в полном объеме в каждой стране.

Большинство выступающих по этой теме говорили о том, что в их ведомствах статистическая информация, размещенная на Интернет-сайте, является бесплатной, а печатные издания преимущественно распространяются за плату. Платным также является оказание дополнительных, не финансируемых из бюджета услуг по подготовке и распространению данных. Так, например, Бюро цензов США выполняет работы по специальным запросам, которые оплачиваются заказчиками. Готовые результаты обследований впоследствии становятся государственной собственностью.

Австралийское статистическое бюро представило доклад по применению открытого стандарта лицензий Creative Commons (система авторских прав). Использование Creative Commons статистическими организациями может внести ясность в часто сложные вопросы авторского права и, возможно, предоставить определенные юридические рамки и преимущества как для статистических организаций, так и для пользователей статистической информации.

В ходе обсуждения этого пункта повестки дня особо подчеркивалась важность наличия тесных контактов и базы данных пользователей, развития новых продуктов и услуг и активного управления отношениями с различными группами пользователей.

При обсуждении вопроса «Улучшение внутренней коммуникации: лучше работать совместно» подчеркивалось, что внутренняя коммуникация является одним из ключевых элементов успеха или неудачи любой статистической организации. В отличие от норм 1980-х и 1990-х годов, на внутреннюю коммуникацию влияют не только решения по кадровым вопросам. Хорошая внутренняя коммуникация включает в себя весь внутренний документооборот, эффективный обмен информацией между подразделениями, а также обмен информацией с внешним миром.

Выступления на эту тему касались вопросов развития культуры взаимосвязей, обмена знаниями между производителями статистики, а также между производителями и пользователями статистики. Во многих национальных статистических ведомствах, в международных организациях внедряются новые технологии - Intranet, Web 2.0, Enterprise 2.0; совершенствуется структура Интернет-сайтов и электронных баз данных.

В странах ЕС уделяется большое внимание профессиональной подготовке работников: проводятся

экономические семинары; практикуются опросы степени удовлетворенности персонала своей работой. Для популяризации статистики и распространения статистических знаний выпускаются специализированные издания, например журнал Евростата «Sigma», который можно получить бесплатно по электронной почте.

В выступлениях на тему «Работа со СМИ» поднимались проблемы взаимоотношений со средствами массовой информации. Представители Польши, Дании, Великобритании отмечали, что интерес к статистическим данным в период кризиса возрос, однако неверная интерпретация данных со стороны СМИ и некорректные выводы журналистов зачастую подрывают доверие к официальной статистической информации и оказывают негативное влияние на общественное мнение.

Важно выпускать точные и понятные пресс-релизы. Работа со средствами массовой информации требует терпения, предоставления обучающих материалов и подготовки специалистов СМИ в области статистической методологии, что в конечном итоге ведет к укреплению доверия между обеими сторонами.

Например, внутренняя система по мониторингу СМИ, разработанная в Статистике Дании, является инновационным подходом в управлении и распространении этой важной информации. Она используется для установления приоритетов публикации пресс-релизов и других материалов, выбора предметных областей и для инвестирования в разработку эффективных мер коммуникаций и обеспечение обратной связи, осуществляемой в общении со средствами массовой информации. В целях эффективной работы со СМИ в Дании проводятся обследования и создана база данных по измерению реакции СМИ на пресс-релизы, степени их востребованности и тематических приоритетов (то есть учитывается, сколько раз те или иные данные упоминались или цитировались в прессе).

На совещании были рассмотрены активные стратегии для создания прочных связей с центральными средствами массовой информации.

Для того чтобы улучшить ситуацию, в Управлении национальной статистики Великобритании разработали «проактивную» модель работы со средствами массовой информации - статистические данные представляются в удобной для СМИ форме, устанавливаются и развиваются тесные контакты со СМИ, особенно со средствами теле- и радиовещания. Так, корпорация BBC купила у Управления национальной статистики калькулятор персональной инфляции и использует его при подготовке программ «Как понимать инфляцию» и регулярных радиовыпусков по статистической грамотности.

В ряде европейских стран выпускаются бесплатные газеты для популяризации статистики. В отноше-

ниях со СМИ многие страны стараются придерживаться следующих принципов: равнозначность и равноправность всех СМИ, одновременность представления информации для них, предельная ясность и нейтральный тон в изложении информации, усиленный контроль за качеством данных.

При обсуждении темы «Образование и стратегия коммуникации с труднодоступными группами пользователей» отмечено, что статистические организации сталкиваются с проблемой доступа ко многим респондентам для разных целей, таких, как проведение переписи населения или экономической переписи и обследований разных видов. Каждая страна признает, что есть слои населения, с которыми трудно общаться и гораздо сложнее заручиться их участием в обследованиях.

Многими статистическими службами отмечались трудности в общении с населением из-за таких факторов, как знание языка, грамотность, местонахождение, доступ к современным технологиям и/или недоверие к государственным учреждениям. Представленные доклады ряда статистических организаций были посвящены информационно-разъяснительной деятельности при подготовке сельскохозяйственных и экономических переписей, переписей населения и жилищного фонда. Во многих случаях, как показал опыт, участие известных и уважаемых в обществе людей в разъяснительной работе и распространении информации о важности для принятия экономических решений именно на основе результатов проводимых переписей было более эффективным, чем распространение информации через органы власти.

В докладах обращалось внимание на некоторые общие задачи и проблемы, такие, как отсутствие ресурсов, постоянные языковые барьеры, а также установления доверия. Еще одной проблемой для организации и проведения крупномасштабных переписей раз в 10 лет - или первой переписи после долгого перерыва - является тот факт, что нерегулярное проведение переписи создает трудности с сохранением необходимых организационных знаний и опыта. Раннее планирование и осуществление информационно-разъяснительных кампаний очень важно в подготовительный период. Участники сочли полезным анализ уроков, извлеченных из проведения переписей и других обследований, и его использование для планирования следующего раунда переписей населения 2010 г.

Одной из сложностей в общении с труднодоступными группами пользователей при проведении обследований и переписей является языковой барьер. Особенно это характерно для государств, где растет численность иммигрантов. Для решения этой проблемы в Австралии переписи населения обычно проводят-

ся в помещениях школ, а учащиеся принимают участие в переписи в качестве переписчиков или переводчиков, приобретая практический опыт общения и разговорной речи, кроме того, это заметная экономия финансовых ресурсов на проведение переписи.

Это также является эффективным способом повышения уровня информированности и поощрения детей, которые оказывают помощь при переводе и заполнении вопросников переписи, написанных на языке, отличном от того, на котором говорят дома.

Обсуждался вопрос - как довести законодательные требования, например такие, как об обязательном заполнении формуляров переписи населения и других обследований, о ложных ответах или обязательных/необязательных вопросах. Анализ мнений респондентов и целевых групп показал, что необходимо ясно сообщать, что обязательность ответов диктуется соответствующими законодательными актами.

Большой интерес представляли доклады об особенностях проведения переписей в ряде стран. Например, в США один раз в пять лет проводятся экономические переписи, которыми охвачены частные несельскохозяйственные предприятия. Последние переписи продемонстрировали тенденцию к снижению уровня ответов. Для уменьшения числа отказов от участия в переписи Бюро цензов США усовершенствовало работу с респондентами, изучив их мнение и рекомендации по проведению переписи. Формуляры с вопросами стали высылаться заблаговременно, преимущественно по электронной почте, затем высылается напоминание об обязанности (в соответствии с законом) заполнить формуляр. На Интернет-сайте Бюро цензов размещается информация для респондентов об итогах экономической переписи, и предприниматели впоследствии могут воспользоваться этой информацией для анализа собственного экономического положения.

В ходе сессии впервые проходили также дискуссии в небольших рабочих группах по определению наиболее информативных и полезных презентаций, сделанных на сессии, а также перспективных направлений дальнейшей деятельности по распространению информации.

В заключение на Рабочей сессии ЕЭК ООН по вопросам коммуникации и распространения статистической информации был проведен опрос мнения участников об актуальности и значимости обсуждавшихся проблем и вопросах, которые необходимо включить в повестку дня на последующих встречах.

Были высказаны предложения поручить Руководящей группе к следующей сессии подготовить:

- руководство (рекомендации) по стандартной структуре статистического сайта для облегчения работы пользователей и общения между статистическими организациями (с учетом лучшей практики);

- обновить руководство «Общение со средствами массовой информации» (2004) и привести его в формат серий «Как сделать данные значимыми»;

- руководство по коммуникации во время кризиса и внутренней коммуникации;

- создать на сайте ЕЭК ООН форум, где будут обсуждаться проблемы коммуникации и распространения статистической информации.

Следует отметить, что за последние годы после создания Руководящей группы практическими результатами работы сессии стали ряд материалов методологического характера. В 2004 г. выпущено руководство для статистических организаций «Работая со СМИ», а в 2006 г. - Методическое руководство на англ-

лийском языке «Придать значимость статистическим данным» (как написать статью о цифрах), которое было переведено на русский язык, отредактировано специалистами Росстата и готовится к изданию осенью сего года. Еще одно «Руководство по представлению статистических данных» будет также издано до конца 2009 г. и будет включать рекомендации по формированию таблиц, графиков и карт, использованию средств визуализации и организации доступа к данным.

Отчет о результатах работы сессии по распространению и коммуникациям, обсуждавшийся в ходе этого заседания, был представлен на очередной Конференции европейских статистиков ЕЭК ООН в июне 2009 г.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И МОНИТОРИНГЕ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В НАЦИОНАЛЬНЫХ СТАТИСТИЧЕСКИХ СЛУЖБАХ

А.Г. Лысов,

Территориальный орган Росстата по Вологодской области

В мае 2009 г. в г. Вологде проходил международный семинар-совещание «Современные тенденции в организации управления персоналом и мониторинге кадровых процессов в национальных статистических службах». В семинаре принимали участие сотрудники центрального аппарата Росстата, представители территориальных органов Росстата: Комистата, Архангельскстата, Волгоградстата, Вологдастата, Костромастата, Новгородстата, Петростата, а также представители Центрального статистического бюро (ЦСБ) Финляндии: начальник отдела по юридическим вопросам и персоналу г-жа Харо Пиркко Марьятта и проектный менеджер г-жа Коивуниemi Паиви Хелена.

Актуальность кадровой проблемы в системе Росстата и его территориальных органах подчеркнули в своем приветственном слове руководитель Вологдастата К.И. Ефремов и заместитель начальника Административного управления Росстата Л.Г. Ловать. В свою очередь финские коллеги отметили, что наши главные задачи в области подбора, мониторинга кадровых процессов, эффективного использования кадрового ресурса во многом совпадают и искать их успешное решение лучше всего через обмен опытом.

В докладе «О кадровой политике Росстата» Л.Г. Ловать отметил, что работе по управлению кадровыми ресурсами и улучшению его качественного состава в Росстате уделяется пристальное внимание. Одна из главных составляющих кадровой политики - это си-

стема управления персоналом, она реализуется в Росстате с учетом передового опыта и наиболее эффективных кадровых технологий. Ответственный подбор сотрудников - основа кадровой политики. Практикуется психологическое тестирование кандидатов на работу, по результатам которого оцениваются их интеллектуальные способности и характерологические особенности, уровень самооценки и готовность к взаимодействию. В целях совершенствования работы с молодежью вводятся в практику: адаптационные программы при приеме на работу; институт наставничества; предоставление возможности участия в научно-практических конференциях, конкурсах аналитических записок и т. д. В Росстате ежегодно формируется кадровый резерв на выдвижение с обозначением конкретных должностей и обязательной программой обучения. На протяжении ряда лет практика работы с резервом кадров совершенствовалась и наполнялась новым содержанием. Главным вопросом является преодоление формального подхода в работе с резервом, анализ качественного состава резервистов, создание системы непрерывного обучения персонала. Первостепенное значение в ходе реформирования системы государственной гражданской службы имеет специализированное обучение и самообразование работников, а руководитель рассматривается как высокообразованный профессионал, который обязан постоянно повышать уровень своей квалификации и кругозора. Для

выполнения этой задачи подготовка кадрового резерва и регулярные занятия с руководителями структурных подразделений включены в систему непрерывного профессионального обучения. Организация стажировки государственных служащих дает возможность проанализировать профессиональный потенциал каждого и является важнейшей составляющей системы планирования карьерного роста ведущих работников. Планомерная и целенаправленная работа Росстата по воспитанию вновь принятых работников и формированию резерва кадров призвана обеспечить непрерывность процесса управления, уменьшить риск, связанный с ошибочным назначением на вакантную должность, а грамотно осуществляемая работа по обучению кадрового резерва оказывает положительное воздействие на работу коллектива в целом, значительно повышая ее эффективность.

С докладом «Об организации работы с персоналом в Вологдастате» выступил **К.И. Ефремов**. Главной задачей управления персоналом является обеспечение четкого выполнения персоналом задач и функций, поставленных и определенных в соответствии с целями организации. На коллегии Вологдастата рассмотрена концепция кадровой политики, где основными направлениями намечены: подготовка и переподготовка кадров; повышение общеобразовательного уровня; прилив новых (молодых) сил; формирование творческой, ответственной, бесконфликтной обстановки в коллективе. Важным фактором в обеспечении высокого уровня прохождения федеральной государственной гражданской службы является система замещения вакантных должностей на конкурсной основе, проведение эффективной ротации гражданских служащих внутри Вологдастата. Целям повышения профессионального уровня персонала служит осуществление формирования кадрового резерва по результатам аттестации и результатам конкурсов на замещение вакантных должностей, а также организация обучения лиц, поступающих на государственную службу, назначаемых на новую должность, включенных в руководящий кадровый резерв. Уровень квалификации специалистов подтверждается результатами квалификационных экзаменов по присвоению первого или очередного классного чина гражданским служащим. Службой кадров накапливаются сведения о претендентах на вакантные должности по анкетам и резюме граждан, желающих работать в Вологдастате. При приеме на работу кандидатура предварительно согласовывается с непосредственным руководителем подразделения через личное собеседование, проверяются документы об образовании, опыте работы по специальности и при необходимости запрашивается медицинская справка, сведения о доходах и другая информация из налоговых органов о соблюдении ограничений для гражданской службы. Институт наставничества функционирует во всех

структурных подразделениях Вологдастата, но для более эффективной работы в данном направлении разработано и утверждено «Положение о наставничестве в Вологдастате». Для координации и контроля выполнения этих целей создан Совет наставников. Советом изучается передовой опыт наставничества, оказывается методическая и практическая помощь, разработан дневник работы наставника с подшефным, утверждаются индивидуальные планы работы наставников, отчеты о работе наставников заслушиваются на ежемесячных заседаниях Совета. В целях стимулирования ответственности и эффективности работы производится материальное поощрение наставников. Систематически проводится работа по повышению качества профессионального уровня специалистов Вологдастата. Это многолетнее сотрудничество с кафедрой «Статистика» экономического факультета «Вологодской молочно-хозяйственной академии им. Н.В. Верещагина» и другими вузами по организации производственной и преддипломной практики студентов с последующим трудоустройством. Основной формой повышения квалификации гражданских служащих в настоящее время является дистанционное обучение, что позволяет обеспечить соблюдение нормативного срока (один раз в три года) как на областном, так и районном уровнях. Для создания творческой, ответственной и бесконфликтной обстановки в коллективе используются все меры морального и материального стимулирования.

В своем выступлении г-жа **Харо Пиркко Марьятта** остановилась на целях и задачах службы по юридическим вопросам и персоналу, которую она возглавляет, на вопросах взаимодействия с руководителями других подразделений в области подбора, дальнейшего обучения кадров, консультациях по развитию профессиональной компетенции. Средний возраст сотрудников в ЦСБ Финляндии составляет 48 лет, самая большая возрастная группа - это сотрудники 55-59 лет (18%), незначительная текучесть кадров (1,4%) и продолжительные трудовые отношения (17,8 года). Доля женщин составляет 61% от общего количества сотрудников, среди 74 начальников 39 женщин. Доля государственных служащих - 71%, наемных работников - 29%. Достаточно высокий уровень образования - 61% сотрудников имеют высшее образование.

Отдел по юридическим вопросам и персоналу занимается определением общей количественной и качественной потребности в персонале на будущие периоды работы; при этом особое внимание уделяется комплексному подходу к данному вопросу. Анализируются различные аспекты деятельности сотрудников: уровень их профессиональной компетенции и дальнейшего развития, возрастной состав, уровень образования, развитие карьеры сотрудников, перемещение сотрудников из одного подразделения в другое, в другие

ведомства, цели и задачи, которые они сейчас выполняют и будут решать в будущем. При планировании учитываются факторы неопределенности, такие, как фактический выход на пенсию, текучесть кадров, экономическая ситуация в стране и т. д. По всем этим процессам постоянно происходит мониторинг. Особое внимание в докладе было уделено кадровому планированию сотрудников на период 2009-2013 гг., развитию профессиональной компетенции сотрудников, а также выработке путей совершенствования развития карьеры в ЦСБ Финляндии. Систематически анализируется потребность в персонале, как на уровне отдельных подразделений, так и на уровне центрального аппарата. Оценивается уровень профессиональной компетенции на текущий момент, согласно разработанной модели планируется уровень профессиональной подготовки сотрудников исходя из тех задач, которые необходимо решить в будущем. Проводятся анализ и дальнейшее планирование деятельности сотрудников по организации обучения, дополнительному набору, принимая во внимание и внутреннюю мобильность персонала (горизонтальная и вертикальная ротация).

Г-жа **Коивуниemi Паиви Хелена** в своем выступлении остановилась на путях развития карьеры служащих ЦСБ Финляндии, модели развития профессиональной компетенции. Посредством планирования карьеры служащих можно поддержать и улучшить ключевую (основную) и профессиональную компетенцию сотрудников, удовлетворенность сотрудников работой и приверженность своему делу, выполнение задач, наиболее подходящих для данного этапа карьеры. Происходит выявление собственных мотиваций и энтузиазма, применение их в профессиональной деятельности. Выделяют три карьеры развития: карьера руководителя, карьера специалиста, карьера профессионала. Все группы являются открытыми, и возможен переход из одной группы в другую.

Модели развития карьеры специалистов различаются между собой по уровню количества рабочего времени, затраченного на те или иные виды работ, которые сотрудник выполняет в течение рабочего дня. Например, если количество времени, затраченного специалистом на основную работу, составляет 80%, на обучение и развитие - 10%, другие виды работ - 10%, то у ведущего специалиста на основную работу уходит 10%, обучение, руководство - 25%, участие в различных проектах - 25%, консалтинговую деятельность - 25% и т. д. При движении по карьерной лестнице происходит уменьшение количества времени, затраченного на одни виды работ, и возрастание - на другие. При разработке карьеры принимаются во внимание возможные сложные аспекты в деятельности сотрудника (например, требующие интенсивных знаний и навыков), что отражается в плане развития карьеры. У каждого сотрудника ЦСБ имеется возможность со-

ставить для себя план карьерного роста; для этого работодатель поднимает вопросы, касающиеся карьерного роста на начальной стадии работы сотрудника. Обсуждение планирования карьерного роста происходит между руководителем подразделения и специалистом. Планирование карьеры осуществляется в четыре этапа: на первом этапе анализируется уровень его профессиональной компетентности; она определяется профессиональными знаниями служащего, учитываются личные и морально-психологические факторы, организаторские способности и управленческие навыки. На втором этапе устанавливаются возможности и способы развития карьерного роста, которые определяют, что нужно сделать для дальнейшего развития. На третьем этапе составляется четкий план по карьерному росту и оценке его эффективности. На последнем этапе происходит реализация данного плана сотрудником организации. Работодатель постоянно ведет мониторинг реализации планов по карьерному росту. В планировании карьеры четко представлены точки зрения различных сторон: работодателя, отвечающего за возможности создания карьерного роста, работника, отвечающего за собственное развитие, углубление и расширение профессиональной компетенции. Служба по юридическим вопросам и персоналу отвечает за функционирование процессов управления профессиональной компетенцией и планирование карьеры. Карьера - это путь развития профессиональной компетенции, при котором профессиональные знания и умения развиваются через решение различных задач, стоящих перед сотрудником, конечной целью которых является приобретение глубоких и обширных знаний и опыта в необходимой сфере. Обсуждение карьеры происходит при принятии на работу, когда сотрудник проработал 3 года, 8 лет, 13 лет в организации.

Развитию профессиональной компетенции в ЦСБ Финляндии уделяют большое внимание. Разработана модель профессиональной компетенции. В ее основе находится ключевая (базовая) компетентность - это те профессиональные знания и умения, которыми должен обладать каждый сотрудник организации: профессиональные знания в области статистики, знание форм представления статистической отчетности, о потребностях в статистической информации и т. д. Профессиональная компетенция строится на базе ключевой компетенции, она заключается в дополнительных знаниях и умениях, которыми должен обладать сотрудник при выполнении им определенной задачи. Поддержка и повышение профессиональной компетенции происходят за счет дополнительного обучения, самообучения, дистанционного обучения, учебы за границей, международного обмена опытом (Евростат, северные страны), совместного приобретения знаний и навыков, работы в различных проектах, обучения в области информационных технологий, курсов, семина-

ров, конференций, наставничества, обучения на рабочем месте и т. д. Дополнительно существуют различные программы обучения профессиональной деятельности в области статистики.

О роли молодежи и о молодежной политике говорили молодые специалисты центрального аппарата Росстата: А.В. Горобец, К.А. Озерова, М.Л. Комарова. Заместитель начальника отдела Управления информационных ресурсов и технологий **А.В. Горобец** в своем докладе осветил вопросы молодежного движения статистиков центрального аппарата (МОС). Сейчас МОС объединяет порядка 170 молодых специалистов в возрасте от 18 до 35 лет. Своей целью они ставят создание условий и возможностей для самореализации и развития потенциала молодежи в системе государственной статистики. Основными задачами МОС являются: развитие потенциала молодых специалистов, защита интересов и прав молодежи, оказание помощи молодым специалистам и т. д. Создан актив МОС, который работает по следующим направлениям: профессионально-образовательному, культурно-досуговому, спортивно-оздоровительному, технологическому, информационному, социальному, историческому.

Организации работы с молодежью в Управлении цен и финансов посвятила свой доклад главный специалист-эксперт этого Управления **М.Л. Комарова**, которая рассказала о создании необходимых условиях для успешной адаптации молодых специалистов, профессионального роста, самореализации, раскрытия творческого потенциала молодых кадров. Работа с молодыми специалистами в Управлении направлена на формирование и развитие личности, способной успешно и профессионально решать поставленные задачи. Реализуются мероприятия по адаптации молодых специалистов к условиям работы в коллективе. С каждым молодым специалистом проводится индивидуальная работа. Для этого в Управлении создана система наставничества. Наставниками являются наиболее подготовленные и опытные сотрудники, обладающие высокими профессиональными знаниями, коммуникативными навыками и имеющие системное представление о работе своего подразделения. Молодые специалисты Управления, наряду с молодыми специалистами других Управлений, входят в состав Молодежного объединения статистиков и принимают участие в общественной жизни Росстата.

В своем докладе ведущий специалист-эксперт Управления организации статистического наблюдения и контроля **К.А. Озерова** обобщила опыт работы с молодежью в территориальных органах Росстата. Руководство территориальных органов уделяет данному вопросу серьезное внимание. Работа с молодыми специалистами проводится, начиная с высших учебных заведений, с прохождения студентами производствен-

ной и преддипломной практики. С целью привлечения в органы государственной статистики молодых специалистов в территориальных органах практикуется проведение «Дней открытых дверей», на которых рассказывается об истории становления государственной статистики и ее современной роли в информационном обществе. Молодые специалисты принимают активное участие в профсоюзных организациях, в праздничных мероприятиях (профессиональные, государственные, досуговые), в советах молодых специалистов, в различных рабочих группах, в научно-практических конференциях, конкурсах аналитических записок, спортивных мероприятиях и т. д. Серьезное внимание уделяется институту наставничества и различным программам по адаптации молодых специалистов, что позволяет организовать работу молодых специалистов более эффективно, освоить корпоративную культуру коллектива, развить позитивное отношение к работе, создать необходимые условия для плодотворной работы. Территориальные органы организуют проведение конкурсов, ключевым словом которых является «Лучший»: «Лучший специалист года» и «Лучший молодой специалист». Они проводятся в целях совершенствования знаний и умений, усиления мотивации работников, повышения уровня профессионального мастерства и эффективности производственной деятельности. Результаты конкурсов учитываются при проведении аттестации, присвоении классных чинов и продвижении по службе молодых специалистов. Проводится поощрение молодых специалистов, проявивших себя в работе и общественной жизни коллектива.

Заместитель руководителя Петростата **Е.И. Грибова** посвятила свой доклад развитию уровня компетентности государственных служащих в Петростате. Компетентность определяется набором требований к знаниям, навыкам и качествам сотрудника для выполнения функции, должностной позиции или роли в конкретной работе. В системе государственной статистики нет требований, предъявляемых к государственным служащим, необходимых для определения уровня компетентности. Однако набор определенных требований к знаниям и навыкам сотрудника изложен в ряде документов (квалификационные требования к должности, должностной регламент и др.). Кроме того, вопросы компетенции рассматриваются при управлении карьерным ростом (формирование кадрового резерва, составление индивидуальных планов профессионального развития государственного гражданского служащего, вопросы для квалификационного экзамена, аттестации и т. п.). В Петростате уровень компетентности связывают с тремя основными задачами: подбор персонала и прием на работу, обучение и развитие, вознаграждение и поощрение. При подборе персонала особое внимание уделяется вопросам собеседования

с претендентами. Вопросы касаются профессионального опыта человека, конкретных функций на предыдущих местах работы, опыта руководящей деятельности, мотивов участия в конкурсе, знания требований Закона о государственной гражданской службе в РФ, представления о работе в нашей организации. При обучении учитываются профессиональные задачи и результаты, которых сотруднику предстоит достичь. Работа с потенциальными студентами начинается в Петростате уже на этапе прохождения ими производственной практики, которую ежегодно проходят 40-50 учащихся старших курсов экономических колледжей. Единственной формой повышения квалификации служащих Петростата в настоящее время остается дистанционный метод обучения. Данный метод имеет как достоинства (изучение материалов проходит в удобное время без отрыва от службы, использования материалов в практической работе и др.), так и недостатки (отсутствие консультаций преподавателей и недостаточное количество практических заданий). По итогам работы за месяц дополнительным премированием поощряется выполнение внеплановых работ, а также работы, выполненные инициативно. Размер вознаграждения по итогам работы за год зависит от трудового участия сотрудника в работе отдела, от фактической ценности работы, а также от необходимости поощрения конкретного служащего. Уделяется внимание и развитию социальных вопросов: в здании Петростата оборудованы спортивный зал, душевые, работает столовая, организован прием врача, работает медицинская сестра, открыт музей Петростата.

Организации обучения государственных гражданских служащих в системе Росстата посвятил свой доклад начальник отдела Административного управления **В.М. Ключников**. В рамках реформирования государственной статистики рассматриваются вопросы, требующие от Росстата поиска новых путей решения проблем формирования персонала, обладающего высоким профессионализмом в области международных стандартов и статистической методологии, современных информационных технологий, имеющего новые экономическое и социальное мышление. Сегодня Росстат переходит на новые формы организации повышения квалификации специалистов. Внедряются дистанционные методы обучения. Стратегическими задачами системы обучения являются: развитие системы непрерывного образования, соблюдение принципов непрерывности и обязательности профессионального обучения, обеспечение опережающего характера обучения, организация учебного процесса на основе широкого внедрения элементов научно-исследовательской деятельности, анализа современной практики государственного управления и т. д. Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку,

повышение квалификации и стажировку, осуществляющиеся в течение всего периода прохождения гражданской службы. Основанием для направления гражданского служащего на переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются: назначение на иную должность, в порядке должностного роста; включение в кадровый резерв, по результатам аттестации гражданского служащего. Вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования устанавливаются нанимателем в зависимости от группы и категории должности, замещаемой государственным служащим. Более детально в своем докладе выступающий остановился на основных требованиях, предъявляемых к профессиональной подготовке, повышению квалификации и стажировке государственных служащих. Государственный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку гражданских служащих формируется с учетом программ государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих, основанных на индивидуальных планах профессионального развития гражданских служащих. Главными направлениями подготовки специалистов Росстата в 2008 г. явилось обучение в системе дополнительного профессионального образования по вопросам развития статистики и использования информационных технологий. Всего профессиональную подготовку и повышение квалификации прошли свыше 6,3 тыс. работников центрального аппарата и его территориальных органов, что составило 31% от общей численности.

С практикой внедрения в Костромастате индивидуальных планов профессионального развития государственного гражданского служащего ознакомила участников семинара начальник административного отдела **О.Л. Молчанова**. С введением индивидуального плана профессионального развития, разрабатываемого гражданским служащим, сотруднику впервые предоставлена возможность выбрать интересующую образовательную программу, а также спрогнозировать карьерное продвижение путем повышения профессионального уровня; тем самым государственный служащий намечает ясную цель в получении конкретных знаний. Несомненно, это делает его заинтересованным участником образовательного процесса, повышает мотивацию, личную ответственность за результат трудовой деятельности. Отныне сам обучаемый непосредственно участвует в составлении графика собственного профессионального образования. При составлении индивидуального плана профессионального развития гражданские служащие Костромастата руководствовались прежде всего стратегией развития на ближайшую и среднесрочную перспективу, исходили из задач, стоящих перед его подразделением, и выполняемых им функций. Важным является и то, что индивидуальный

план профессионального развития носит еще и контрольную функцию. На основе отметок об оценке выполнения плана проводится качественный и количественный анализ всего цикла индивидуального профессионального развития государственного служащего. В дальнейшем эти сведения могут быть использованы в ходе аттестации гражданского служащего, сдачи им квалификационного экзамена, при принятии решения о зачислении в резерв на замещение вышестоящей должности. С использованием дистанционного метода обучения в Костромастате за шесть лет повысили уровень своей квалификации 283 специалиста. Внедрение новых компьютерных технологий в систему государственной статистики предъявляет повышенные требования к кадровому составу специалистов, осуществляющих их обслуживание. Программы дистанционного обучения системных администраторов и программистов не дают возможности получения полноценных знаний, позволяющих на должном уровне осуществлять внедрение новых технологий. Необходимо возобновить систему очного повышения квалификации для специалистов технологического направления, проводить курсы по направлениям развития технологий, как это было раньше до 1990 г. Преимущества работы по плану профессионального развития очевидны: профессиональное развитие служащего становится целенаправленным, позволяет учесть интересы сотрудника в его профессиональном развитии и соотнести их с актуальными и перспективными потребностями Костромастата.

О практике организации работы с молодежью в Комистате рассказал в своем докладе руководитель Комистата **В.Я. Сквозников**. Работа с молодыми специалистами реализуется как одна из основных частей кадровой политики Комистата. Основной задачей этого направления является воспитание среди молодых работников таких специалистов, которые как можно раньше будут понимать не только суть и задачи государственной статистики, но и хорошо разбираться в социально-экономической ситуации и макроэкономических показателях республики. Все молодые специалисты из числа госслужащих имеют высшее образование. Специалистов для Комистата готовят высшие учебные заведения Республики Коми, с которыми действуют договоры о взаимном сотрудничестве, и ежегодно в среднем пятеро студентов проходят производственную практику в Комистате. В Комистате молодежь привлекает: возможность реализовать свой творческий потенциал; работа на высоком организационно-техническом уровне; возможность профессионального и кадрового роста, построения карьеры; стабильная и относительно достойная заработная плата. На весь период адаптации молодого специалиста назначается наставник из числа квалифицированных работников, который на рабочем месте обучает его наиболее

эффективным приемам и методам работы, необходимым для выполнения должностных обязанностей. На основании систематической и объективной оценки работы молодых специалистов применяются меры как морального, так и материального стимулирования. Важную роль в стабильности кадров играет морально-психологический климат в коллективе. Для его формирования большое значение имеет демократический стиль управления, при котором контроль за исполнением должностных регламентов, инструкций и Производственной программы статистических работ возложен и осуществляется непосредственными руководителями подразделений. Работа с кадровым резервом Комистата в основном сосредоточена на повышении его квалификации, обучении и вовлечении в управленческие процессы, соответствующие должностям резерва. Каждый сотрудник, состоящий в резерве, имеет индивидуальный план, предусматривающий теоретическую и практическую подготовку. Статьи и доклады специалистов из резерва регулярно публикуются в журнале «Вестник Комистата», являются предметом обсуждения на семинарах производственно-экономической учебы, а также публикуются в средствах массовой информации либо служат материалом для выступлений руководства в СМИ. Чрезвычайно важно для руководителя любого уровня иметь навыки публичных выступлений, уметь правильно формулировать свою мысль, ясно и доходчиво ее выражать. И эти умения необходимо развивать в молодых сотрудниках еще до того, как они станут руководителями. В настоящее время начата работа по организации Совета молодых специалистов (СМС) - выборного органа общего собрания молодых специалистов Комистата, деятельность которого будет направлена на эффективную реализацию молодежной политики в организации.

«Работе по управлению кадровым ресурсом и улучшению его качественного состава в Новгородстате уделяется постоянное и пристальное внимание», - подчеркнула в своем докладе начальник административного отдела **Л.В. Косякина**. Приоритетными составляющими общей стратегии кадровой политики в Новгородстате являются: ответственный подбор сотрудников и рациональное использование их потенциала; продвижение сотрудников по служебной лестнице; формирование и обучение кадрового резерва. Вопросы качественного состава кадров, подготовки кадрового резерва на выдвижение, оценки персонала обсуждаются на заседаниях коллегии Новгородстата. Число независимых экспертов в конкурсной комиссии составляет не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии. При проведении конкурса Комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы и другой трудовой деятельности, а также на осно-

ве индивидуального собеседования по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты. Решение конкурсной комиссии принимается в отсутствие кандидата открытым голосованием простым большинством голосов от числа ее членов, присутствующих на заседании. Для выработки у государственного служащего, зачисленного в кадровый резерв, необходимых по предполагаемой к замещению государственной должности знаний, умений и навыков составляется «План индивидуальной подготовки» кандидата. Важнейшей формой подготовки резерва кадров является систематическая самостоятельная работа кандидатов над повышением своих профессиональных знаний в процессе трудовой деятельности. Важным направлением кадровой работы в Новгородстате является последовательная и систематическая работа с резервом. Формой такой работы должен стать учет резерва, а также постоянный контроль за профессиональной подготовкой лиц, состоящих в кадровом резерве. Руководство Новгородстата обращает внимание начальников отделов на преодоление формального подхода в работе с резервом, анализ качественного состава кадрового резерва, создание системы непрерывного обучения персонала.

О практике организации квалификационных экзаменов государственных гражданских служащих в Ярославльстате рассказал его руководитель **В.А. Ваганов**. Квалификационный экзамен в условиях реформирования государственной гражданской службы призван стать важным средством объективной оценки работников как принятых впервые на государственную гражданскую службу, так и тех, кто замещает на ней соответствующие должности. В Ярославльстате придается большое значение проведению этой работы. Аттестационную комиссию возглавляет заместитель руководителя. В состав комиссии входят другие заместители руководителя, начальники отделов, независимые эксперты. Независимые эксперты приглашаются из числа представителей высших и средних профессиональных учебных заведений. На заседание комиссии в обязательном порядке приглашается начальник отдела, в котором работает гражданский служащий. Начальник отдела готовит отзыв на аттестуемого, где указываются сведения об уровне знаний и умений, приводится система показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего, а также резюме о возможности присвоения классного чина. При проведении квалификационного экзамена комиссия оценивает профессиональный уровень гражданских служащих в соответствии с требованиями их должностных регламентов, сложностью и ответственностью работы на основе экзаменационных процедур. В настоящее время сдача квалификационного экзамена состоит услов-

но из двух частей: ответов экзаменуемого на вопросы экзаменационного билета и индивидуального собеседования по вопросам, связанным с выполнением непосредственных обязанностей по замещаемой должности гражданской службы. Практика применения экзаменационных билетов показала, что это наиболее удобная форма проверки знаний гражданских служащих. Во-первых, в ходе подготовки к квалификационным экзаменам у работника выстраивается стройная система знаний; во-вторых, в ходе сдачи значительно снижается субъективный фактор личностных отношений как со стороны членов комиссии к работнику, так и наоборот; в-третьих, система билетов дает возможность подготовиться в течение нескольких минут, а значит, и лучше ответить. Решение о результате квалификационного экзамена выносится комиссией в отсутствие гражданского служащего и его непосредственного руководителя открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Квалификационный экзамен стимулирует профессиональное саморазвитие государственных гражданских служащих, обеспечивает формирование конкурентной среды на государственной службе, позволяет более точно выявить профессиональные возможности гражданских служащих. Присваиваемый на основе квалификационного экзамена классный чин выполняет функцию морального стимула, повышения авторитета гражданского служащего и престижа государственной гражданской службы как вида деятельности.

Практике организации аттестации государственных гражданских служащих в Архангельскстате посвятила свой доклад начальник административного отдела **Е.А. Шестак**. Аттестация призвана способствовать формированию кадрового состава государственной гражданской службы Российской Федерации, повышению профессионального уровня гражданских служащих, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе, а также вопросов, связанных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих. Оценка профессиональной служебной деятельности гражданского служащего производилась на основе определения его соответствия квалификационным требованиям по замещаемой должности гражданской службы, его участия в решении поставленных перед Архангельскстатом, а также структурным подразделением задач, сложности выполняемой им работы, ее эффективности и результативности. При этом учитывались результаты исполнения гражданским служащим должностного регламента, профессиональные знания и опыт работы гражданского служащего, соблюдение гражданским служащим ограничений, отсутствие нарушений, запретов,

выполнение требований к служебному поведению и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе. Информационно-разъяснительная работа предусматривает изучение руководящим составом организации, работниками кадровой службы, руководителями структурных подразделений и членами аттестационных комиссий директивных и нормативных документов по аттестации. Доведение до каждого государственного служащего целей, роли и значения аттестации, а также возможных кадровых решений по ее результатам создает благоприятную морально-психологическую атмосферу в коллективе и помогает избежать конфликтных ситуаций. Опыт работы показывает целесообразность организации для аттестуемых работников специальных консультаций.

Руководитель Волгоградстата **О.С. Олейник** выступила с докладом «Практика работы с персоналом в Волгоградстате». Оптимизация кадрового состава предполагает осуществление ротаций служащих, то есть осуществление должностных перемещений между отделами с целью приобретения ими новых знаний и навыков по различным направлениям деятельности, подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным качествам, а также освобождение от сотрудников, по своим качествам и профессиональной компетентности не соответствующим установленным требованиям. Профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества и последующей оценкой руководителя отдела о прохождении молодым специалистом адаптационного периода, по истечении которого гражданский служащий допускается к квалификационному экзамену и ему присваивается первый классный чин. Наряду с общими принципами формирования резерва кадров на конкурсной основе, Волгоградстатом применяется принцип формирования и ротации кадров с учетом заслуг государственных служащих в их профессиональной, служебной деятельности и достигнутых деловых качеств. Оценка служебных заслуг и деловых качеств осуществляется начальником отдела по показателям, рекомендованным Росстатом и приведенным в должностном регламенте каждого гражданского служащего в качестве приложения, и учитывается при проведении квалификационного эк-

замена, аттестации, продвижении по службе, моральном и материальном стимулировании. В течение многих лет Волгоградстатом на основе сложившихся длительных связей с Волгоградской академией государственной службы проведена переподготовка и повышение квалификации нескольких десятков государственных служащих по программе «Государственное и муниципальное управление», а также юридическому и экономическому направлениям. В настоящее время активно используется и широко востребована дистанционная форма повышения квалификации, организованная Росстатом в московских государственных вузах. За последние три года по этой форме повысили квалификацию около 300 служащих Волгоградстата. Как один из способов непрерывного повышения профессионального уровня Волгоградстатом рассматривается производственно-экономическая учеба, ежемесячно проводимая всеми структурными подразделениями по соответствующим планам. Занятия проводятся в форме семинаров, готовятся рефераты и выступления, а затем совместное обсуждение проблемных вопросов, что положительно сказывается на качестве занятий и усвояемости материала. Немаловажное значение в создании положительной социально-психологической атмосферы в коллективе имеет развитие и укрепление корпоративной культуры через проведение различных общественных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников чувства общности, принадлежности к системе, преданности выбранной профессии, сохранении ее традиций, лояльности и надежности в работе. К каждому празднику и знаменательному событию выпускается газета «Вести Волгоградстата», в которой освещаются наиболее значительные события коллектива, размещаются поздравления, новые законы и нормативные документы, а также другие интересные материалы. Важно, что в создании газеты принимают участие все желающие сотрудники, помещают свои статьи и заметки; при этом раскрываются их ранее неизвестные таланты и способности.

Участники семинара-совещания, подводя итоги работы, отметили высокий уровень организации семинара, содержательность докладов и дискуссий. Была подписана памятная записка рабочей встречи в рамках двустороннего сотрудничества между Росстатом и ЦСБ Финляндии. По итогам работы семинара стороны пришли к мнению о продолжении дальнейших консультаций с целью обмена опытом и проведении следующего семинара в г. Хельсинки в Финляндии в 2010 г.