

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ КОНТРОЛЬНО-СЧЕТНОЙ ПАЛАТЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА

Контрольно-счетная палата Санкт-Петербурга является постоянно действующим органом внешнего государственного (муниципального) финансового контроля, осуществляющим свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», Федеральным законом «Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации, федеральных территорий и муниципальных образований», Законом Санкт-Петербурга «О Контрольно-счетной палате Санкт-Петербурга» и иными законодательными актами Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

Деятельность Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга основывается на принципах законности, объективности, эффективности, независимости, открытости и гласности.

Стратегия развития определяет приоритеты деятельности Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга на 2025-2030 годы на основе накопленного за 30 лет работы опыта, кадрового потенциала, созданной методической и материально-технической базы.

Контрольно-счетная палата Санкт-Петербурга определяет следующие приоритетные направления своего развития на период до 2030 года.

Миссия Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга – содействие справедливому и ответственному государственному управлению, как необходимому условию устойчивого развития Санкт-Петербурга и создания благоприятной среды для его жителей.

Стратегическая цель

Способствовать решению задач социально-экономического развития города федерального значения Санкт-Петербурга и Российской Федерации, достижению национальных целей, реализации национальных (региональных) проектов и государственных программ, повышению эффективности формирования и использования государственных ресурсов и предотвращению нарушений при их использовании.

Стратегические задачи

1. Обеспечение востребованности итогов выполняемых задач.
2. Совершенствование методических материалов и практических инструментов.
3. Накопление интеллектуального ресурса.
4. Повышение цифровой зрелости.

Задача 1.

Обеспечение востребованности итогов выполняемых задач

Основные направления:

1. Усиление адаптации к изменяющейся внешней среде и вызовам, формирование новых подходов к выполнению контрольных функций.

2. Проведение мониторинга актуальных тематик мероприятий, с учетом востребованности среди органов городской власти и населения.

3. Совершенствование системы проверки выполнения выводов, рекомендаций и предложений Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга.

4. Повышение социальной и экономической эффективности деятельности Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга посредством конкретных измеримых показателей.

Ключевые меры:

– постоянный анализ внешних условий и рисков, применение методов анализа данных и риск-ориентированного подхода для оптимизации распределения ресурсов (кадровых, временных, финансовых и информационных). Это позволит лучше учитывать потенциальные угрозы и возможности, оптимизировать расходы и повысить качество проводимых проверок;

– мониторинг и оценка важности проводимой тематики мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с представителями власти и гражданского общества. Такой подход позволит оперативно реагировать на изменения запросов общественности и органов власти, делая деятельность еще более релевантной актуальным проблемам;

– организация процесса контроля исполнения рекомендаций и внедрение механизмов обратной связи, позволяющих фиксировать степень выполнения предписанных мер. Для эффективного функционирования этой системы будут разработаны критерии измерения их приоритетности и востребованности.

Задача 2.

Совершенствование методических материалов и практических инструментов

Основные задачи:

1. Дальнейшее развитие методологических оснований для оценки состояния экономики города, выявления рисков, проверка исполнения государственных обязательств.

2. Унификация критериев оценки обнаруживаемых проблем и систематизация соответствующей документации.

3. Улучшение внутренней правовой базу и стандартов, обеспечивая баланс между регламентированностью и гибкостью профессионального мнения.

Ключевые меры:

– продолжение разработки и модернизации методик оценки реализации социальных и экономических программ, применение накопленного опыта и современных технологий анализа данных. Этот подход обеспечивает объективность и точность оценочных процедур, что значительно улучшает качество предоставляемых отчетов и рекомендаций;

– ведение общих принципов оценки нарушений и недостатков, выявленных в ходе проверок, унифицировав процедуры и формируя стандартизированные рекомендации. Единая система оценки повысит доверие к результатам проверок и облегчит принятие управленческих решений;

– оптимизация внутренних процессов и устранение ненужных требований, улучшение баланса между жестким регулированием и свободой профессионального суждения. Сокращение бюрократических барьеров и увеличение свободы оперативного вмешательства позволит быстрее и эффективнее решать возникающие проблемы.

Задача 3.

Накопление интеллектуального ресурса

Основные задачи:

1. Разработка инструментов прогнозирования потребностей в квалифицированных сотрудниках, способствующих эффективному исполнению обязанностей Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга.

2. Создание индивидуального плана профессионального роста и обеспечение поддержки персонала в освоении нужных компетенций.

3. Обеспечение соответствия профессиональных качеств сотрудников требованиям профессии аудитора и контролера.

4. Проведение системных мероприятий по формированию корпоративной культуры и усилению взаимосвязей внутри коллектива.

Ключевые меры:

– анализ потребностей в квалификационных кадрах, разработка моделей подбора сотрудников и долгосрочного прогнозирования кадров. Важно своевременно выявить дефицит специализированных навыков и подготовить программу подготовки будущих специалистов, чтобы избежать нехватки профессионалов в будущем;

– применение персональных учебных планов и наставнической практики, создающей комфортные условия для непрерывного обучения и быстрого освоения передового опыта. Наставничество помогает молодым специалистам быстрее интегрироваться в коллектив и повышает общую компетентность сотрудников;

– организация регулярного мониторинга компетенций сотрудников, оценка текущих навыков и необходимость дополнительного обучения, что обеспечит профессиональный рост и стабильность. Периодический аудит квалификации гарантирует своевременное обновление знаний и навыков сотрудников, что крайне важно в условиях быстро развивающихся технологий и усложняющихся регуляторных норм;

– активизация усилий по формированию корпоративной культуры, включающей уважение друг к другу, сотрудничество и взаимопомощь;

– обмен лучшими практиками со Счетной палатой Российской Федерации, контрольно-счетными органами субъектов Российской Федерации.

Задача 4.

Повышение цифровой зрелости

Основные задачи:

1. Модернизация инфраструктуры Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга, интеграция ее в единый цифровой контур города, используя существующие городские технологические решения.

2. Внедрение цифровых подходов к проведению контроля (аудита), получение и использование качественных данных, применение современных цифровых технологий, аналитических инструментов и методов, в том числе использование искусственного интеллекта.

3. Автоматизация рабочих процессов сотрудников, снижение рутинных операций и увеличение производительности труда.

4. Обеспечение защиты цифровой инфраструктуры Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга.

5. Повышение уровня цифровой грамотности сотрудников Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга.

Ключевые меры:

– обновление и модернизация ИТ-инфраструктуры, обеспечивая интеграцию с существующими городскими платформами и инструментами (мера обеспечит быстрый обмен информацией и создаст благоприятные условия для координации действий между различными ведомствами);

– широко внедрять цифровые технологии, автоматизируя повседневные задачи и усиливая способность обрабатывать большие массивы данных и визуализировать результаты анализа (современные технологии позволят существенно сократить временные затраты на выполнение рутинных операций и сосредоточиться на содержательной работе);

– осуществить переход на цифровое рабочее пространство для каждого сотрудника, создав удобную среду для повседневной работы (современное рабочее место, оснащённое всеми необходимыми средствами, сделает работу комфортнее и продуктивнее);

– разработка мер по защите информации и цифровой инфраструктуры; внедрение мер защиты данных, регулярный мониторинг и обновление систем безопасности;

– поддержка и развитие цифровых компетенций сотрудников Контрольно-счетной палаты Санкт-Петербурга (обучение сотрудников цифровым компетенциям).