

**Чотчаев Эза Кемалович, магистрант 3 года**

**заочного формы обучения**

**направление 38.04.04 – «ГМУ»**

**Научный руководитель: Магулаева Аминат Аршабиевна, к.б.н. доцент**

**ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет**

**имени У.Д. Алиева» Россия, г. Карачаевск**

**МЕРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ**

**КОНЦЕПЦИИ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В**

**ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ КАРАЧАЕВО-**

**ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**Аннотация.** В рамках данного исследования представлены авторские трактовки применения механизма реализации концепции кадровой политики Карачаево-Черкесской Республики в органах исполнительной власти, а также предложены меры ее совершенствования. Данные предложения будут способствовать слаженной и бесперебойной работе персонала исполнительных органов государственной региональной власти Карачаево-Черкесской Республики.

**Ключевые слова:** Кадровая политика, персонал, субъект РФ, кадровый резерв, федеральное и региональное законодательство, государственная гражданская служба, органы исполнительной власти региона, Карачаево-Черкесская Республика, Российская Федерация.

**Chotchaev Eza Kemalovich, Master's student 3 years**

**extramural education**

**direction 38.04.04 - "GMU"**

**Scientific adviser: Magulaeva Aminat Arshabievna, Ph.D. assistant professor**

**FSBEI HE "Karachay-Cherkess State University**

**named after U.D. Aliev "Russia, Karachaevsk**

**MEASURES TO IMPROVE THE MECHANISM FOR IMPLEMENTING**

**THE CONCEPT OF REGIONAL PERSONNEL POLICY IN THE**

**EXECUTIVE BODIES OF THE KARACHAYOV-CHERKASS REPUBLIC**

**Annotation.** Within the framework of this study, the author's interpretations of the application of the mechanism for implementing the concept of personnel policy of the Karachay-Cherkess Republic in the executive authorities are presented, and measures for its improvement are proposed. These proposals will contribute to the well-coordinated and uninterrupted work of the personnel of the executive bodies of the state regional power of the Karachay-Cherkess Republic.

**Key words:** Personnel policy, personnel, constituent entity of the Russian Federation, personnel reserve, federal and regional legislation, state civil service, regional executive authorities, Karachay-Cherkess Republic, Russian Federation.

В Карачаево-Черкесии на региональном уровне осуществляются меры по совершенствованию законодательной и нормативной правовой базы по вопросам реформирования государственной службы республики. А также меры по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, созданию материально-технических условий для эффективного функционирования государственной гражданской службы, совершенствованию системы управления государственной службой республики.

В соответствии с этим созданы основы единой системы государственной службы, заложены правовые, организационные и экономические принципы ее функционирования.

Гражданским обществом региона к государственной гражданской службе Карачаево-Черкесии предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих региона еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в государственном исполнительном органе Карачаево-Черкесии государственные услуги гражданам и организациям.

В настоящее время государственной гражданской службе Карачаево-Черкесской Республики присущи некоторые негативные тенденции в ее развитии:

- нехватка подготовленных, квалифицированных кадров при наличии имеющихся вакансий трудоустройства;
- недостаточно развитая система оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих Карачаево-Черкесии;
- несоответствие социального и правового положения государственного гражданского служащего Карачаево-Черкесии степени возлагаемой на него ответственности;
- несовершенство системы подготовки кадров для государственной гражданской службы Карачаево-Черкесии и профессионального развития государственных гражданских служащих региона;
- недостаточная ресурсная обеспеченность государственной гражданской службы Карачаево-Черкесии;
- перекосы в национальном представительстве основных титульных наций республики при распределении вакантных должностей;
- клановость, кумовство и коррупция в системе распределения государственных должностей.

В настоящее время размер вознаграждения государственного гражданского служащего зависит от уровня занимаемой должности, квалификации, выслуги лет, но не зависит от фактических результатов его деятельности, общего социально-экономического развития региона, допускает равное вознаграждение за неравный труд, что формирует дисбаланс в концепции реализации кадровой политики.

Существующая на государственной службе система премирования также не связана с результатами. В фонде оплаты труда предусмотрены премиальные выплаты, удельный вес которых относительно невелик в структуре денежного содержания государственных гражданских служащих и которые используются лишь как средство повышения размера оплаты труда. Такая система оплаты труда снижает стимулирующую роль заработной

платы, является одним из серьезных факторов демотивации, следовательно нуждается в совершенствовании.

Кадровая политика Карачаево-Черкесии должна в полной мере реализовать высокий потенциал служащих, энергию и способность специалистов к решению проблем, выполнению задач; помочь государственным служащим полностью раскрыть умения и способности.

Основным направлением реализации концепции кадровой политики Карачаево-Черкесии в системе управления считается формирование такого потенциала, который в профессиональном отношении дал бы возможность обеспечить функционирование и совершенствование государственного аппарата. Кадровая политика Карачаево-Черкесии в имеющихся условиях обязана исходить из приоритета человека и иметь надежную научную основу.

В действительности возникновение и осуществление государственной кадровой политики Карачаево-Черкесии имеет ряд сложностей. Базовыми сдерживающими факторами считаются:

- сложная социально-политическая обстановка Карачаево-Черкесии, кризисные явления в экономике региона;
- сложная эпидемиологическая обстановка, вызванная распространением новой коронавирусной инфекции;
- многонациональный и многоконтинентальный состав жителей субъекта РФ;
- нечеткость ориентации общества;
- нестабильность власти и управления на региональном и муниципальном уровнях;
- несовершенная нормативная база работы регионального аппарата управления в определении эффективности и результативности;
- недостаточное исследование теоретической и методологической основы кадровой работы в области государственной службы в органах исполнительной власти региона.

При имеющихся обстоятельствах принципы кадровой политики Карачаево-Черкесии в структуре регионального управления обязаны быть полностью нацелены на профессионализм государственных региональных служащих, а кадровая политика - определять систему мотивации и социальной охраны лиц, замещающих должности государственной гражданской службы региона. Кадровое обеспечение государственного аппарата управления, оставаясь одной из основных целей реализации кадровой политики, обязано включать разносторонний спектр мероприятий и технологий на различных этапах деятельности: от составления резерва управленческих кадров республики и отбора, до стимулирования труда служащих, продвижения и освобождения от занимаемой должности, выхода на заслуженный отдых.

Нередко таким элементам кадровой деятельности в органах региональной власти Карачаево-Черкесии уделяется незначительное внимание. Отбор кандидатов осуществляется по устаревшим технологиям, не определяющим морально-психологических элементов личности, деятельность с кадровым резервом запущена и не гарантирует необходимых факторов для «воспроизводства» потенциала государственной службы, оценка сотрудников в основе носит формальные черты, низок критерий научно-методических гарантий работы с сотрудниками и т.д.

Профессиональная квалификация, компетентность сотрудников органов исполнительной власти республики и его гражданско-правовая ответственность определяют возможности укрепления государства, масштабы и темпы социального прогресса и экономического развития республики.

Приоритетными задачами в управлении трудовыми ресурсами способствующими сбалансированной реализации кадровой политики Карачаево-Черкесии являются:

- совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов с учетом результатов этих прогнозов при

разработке приоритетных направлений кадровой политики региона и формировании кадровых программ;

➤ обеспечение (методической) подготовки кадров для программ отраслевых кадров министерств и ведомств республики, а также программ органов местного самоуправления и всех хозяйствующих субъектов различных форм собственности;

➤ разработка программ по созданию и сохранению экономически жизнеспособных рабочих мест в секторах экономики и других сферах деятельности, которые предоставляют равные возможности всем гражданам республики, в том числе молодым специалистам, получить рабочее место в соответствии с уровнем квалификации;

➤ обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, развитие системы отраслевых тарифных соглашений, расширение социальных функций коллективных договоров;

➤ повышение воспроизводительной и стимулирующей роли заработной платы, обеспечение оплаты труда работников во всех сферах деятельности в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификации;

➤ расширение сети негосударственных структур поддержки занятости для различных социальных групп, включая молодежь и инвалидов.

В сентябре 2020 года в структуре реализации информационной политики региона, появилось новое подразделение Центр управления регионом (ЦУР). Специалисты ЦУР совместно с органами исполнительной власти запустили специальный региональный проект, целью которого является масштабная информационная кампания, рассказывающая о кадровой политике руководства Карачаево-Черкесии, социальных лифтах и возможностях для развития личностного и карьерного потенциала.

Реализуемый органами исполнительной власти проект Главы Карачаево-Черкесии «Кадровый резерв» признан одной из лучших практик в Российской Федерации в сфере специализированных кадровых программ и

конкурсов. Из победителей и финалистов кадровых конкурсов сформирован экспертный клуб «Лидеры Карачаево-Черкесии». Множество позитивных кейсов, объединенных одной тематикой (назначение на различные должности участников кадровых конкурсов, возвращение в Карачаево-Черкесию высококвалифицированных специалистов получающих образование за пределами региона и т.д.).

Обоснованием разработки специального регионального проекта сотрудниками ЦУР региона явилась ситуация выражения недовольства в адрес руководства КЧР обвинений в отсутствии социальных лифтов, невозможности устроиться на хорошую работу без денег или связей, клановости и высоком уровне безработицы, и вследствие этого – оттоку профессиональных кадров из региона.

По результатам последней онлайн-социологии, сотрудники ЦУР выявили, что 20% респондентов отвечают, что ситуация с занятостью населения и безработицей волнует их больше всего, 37% отмечают коррупцию и клановость в органах власти.

В то же время кадровая политика у Главы КЧР выстроена достаточно хорошо, есть множество позитивных примеров, но большинство жителей Республики об этом не знают, в связи с этим появилась необходимость распространения информации. Каналами распространения являются Газета «День республики», Телеканал Архыз 24, Региональное информагентство «Карачаево-Черкесия», Радио КЧР FM, ГТРК «Карачаево-Черкесия», официальные и неофициальные паблики, госпаблики, чаты в мессенджерах, телеграм-каналы, блогеры.

Сроки реализации проекта с 15 ноября 2021 года по 28 февраля 2022 года.

Региональная система органов исполнительной власти будет информировать население о реальных механизмах реализации кадровой политики в системе публичной власти Карачаево-Черкесии.

Подводя итоги исследования, необходимо отметить, что практически во всех регионах России, отсутствуют долгосрочные перспективы в подготовке и использовании кадров, кадровая политика зачастую носит бессистемный характер, в связи с чем, оказывается несогласованной с программами экономического и социального развития территорий, в ней нет продуманной системы подбора и перемещения кадров. А это прямым образом сказывается на эффективности работы органов власти как федерального, так и регионального значения.

Также необходимо отметить, что формирование кадров по обеспечению эффективного функционирования исполнительных органов заключается в реализации концепции государственной кадровой политики Карачаево-Черкесии, создании кадрового потенциала аппарата органов регионального управления, способного в соответствии с законодательством, высокоэффективно, для всестороннего удовлетворения потребностей человека и гражданина и общества в целом выполнять задачи и функции государственного управления.

#### **Список источников и литературы:**

1. Иванов, В.Н., Патрушев, В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления [Текст] / В.Н. Иванов, В.И. Патрушев.- М., 2011. – 214 с.
2. Магомедов, К.О. Проблемы формирования позитивного имиджа государственной службы [Текст] /К.О. Магомедов// Государственная служба. 2017. № 5. С. 35-42.
3. Пономаренко, Б.Т. Профессионализм как основа государственного регулирования кадрового потенциала Российской Федерации // Государственная, кадровая политика и механизмы ее реализации. М., 2012. – С. 56-59.
4. Официальный сайт Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kchr/info.ru/>