

Чекалин Кирилл Андреевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Проблемы формирования и реализации современной региональной кадровой политики

Аннотация. В статье рассматриваются актуальные проблемы, связанные с разработкой и реализацией региональной кадровой политики. В ходе исследования была использована методология, основанная на обобщении и сравнительном анализе различных источников. Полученные результаты исследования могут быть использованы при разработке и внедрении программ по реализации региональной кадровой политики.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, государственный служащий, потенциал, региональная кадровая политика.

Современная региональная кадровая политика является одной из важнейших составляющих успешного развития области. Однако, на пути ее формирования и реализации встречаются различные проблемы, которые необходимо тщательно анализировать и решать.

Одной из главных проблем является недостаток высококвалифицированных кадров в регионах [1, с. 21]. В связи с этим возникает проблема конкуренции с более развитыми регионами, которые привлекают специалистов своими лучшими условиями труда и возможностями карьерного роста. Это приводит к оттоку талантливых кадров и снижению уровня развития региона.

Еще одной проблемой является несоответствие требований рынка труда и образовательной системы. Часто выпускники вузов не обладают необходимыми навыками и знаниями для успешной адаптации на рынке труда. Это возникает из-за

устаревших учебных программ, недостатка практического опыта и недостаточной связи образовательных учреждений с предприятиями и организациями [3, с. 22].

Также стоит обратить внимание на недостаточное внимание к развитию человеческого капитала в регионах. Отсутствие программ повышения квалификации, обучения новым технологиям, а также низкий уровень заработной платы отрицательно сказываются на мотивации работников и уровне профессионализма [2, с. 49]. Для решения данных проблем необходимо разработать комплексную стратегию формирования и реализации региональной кадровой политики. Она должна основываться на долгосрочных планах и учете специфики каждого региона.

В рамках данной стратегии следует уделять особое внимание привлечению и удержанию высококвалифицированных кадров, созданию условий для развития образовательной системы, а также разработке программ по повышению квалификации и мотивации работников. Однако, чтобы эффективно реализовать региональную кадровую политику, необходимо активное участие всех заинтересованных сторон: государства, предприятий, образовательных учреждений и профсоюзов. Только объединив усилия, можно достичь долгосрочного успеха в формировании и реализации современной региональной кадровой политики [4, с. 21].

Качественное управление кадрами на государственной службе напрямую воздействует на результативность работы государственных органов и является неотъемлемым условием успешного решения общественных задач и укрепления российского государства. Кроме того, развитие и улучшение кадровой политики влияют на укрепление правового статуса государственного служащего.

Кадровая политика представляет собой систему идей и практических рекомендаций, объединяющих развитие теоретических и организационных аспектов государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации в процессе создания и внедрения кадровых процедур, форм, принципов и методов кадровой деятельности, отражающая взаимодействие различных научных и юридических областей [8, с. 32].

Сегодня особое внимание уделяется кадровому обеспечению системы государственного и муниципального управления, то есть подбору профессионально

подготовленных и ответственных кадров с высокими моральными качествами и чувством гражданской ответственности для исполнительной, законодательной и судебной власти. Существует нехватка профессионально подготовленных руководителей государственного уровня, поэтому отдельное внимание уделяется формированию административного и элитного классов и их резерва.

В настоящее время в России активно проводятся реформы системы государственного управления, в которых принимают участие эксперты из Центра стратегических разработок (ЦСР), Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС и других организаций [6, с. 49]. Представители государственных органов также активно включены в осуществление мероприятий по совершенствованию государственного управления и кадровой политики. Тем не менее на широкий объем проведенных исследований и экспертных предложений, российская государственная служба все еще медленно реформируется как на федеральном, так и на региональном уровне.

Проблемы в области кадровой политики могут быть условно классифицированы как правовые и организационные. Первые в основном могут быть решены путем изменения действующего законодательства, включая требования к кандидатам, процедуры отбора и проверки документов, систему повышения квалификации и должностей, а также условия снятия с должности и определения денежного содержания госслужащих [5, с. 21].

Однако существующая система часто связывает денежное содержание госслужащих с формальными заслугами и стажем, а не с их компетентностью и результативностью [7, с. 19]. Проблемы, не связанные с законодательством, обычно связаны с организационными аспектами управления кадрами, такими как внедрение современных технологий, формирование и управление кадровыми резервами, отсутствие коммуникации и горизонтальных связей между регионами.

Примером сотрудничества между научным сообществом и органами государственной власти в сфере кадровой политики может служить разработка методологии отбора кандидатов и формирования резерва управленческих кадров в Свердловской области.

Однако отсутствие единого подхода и недостаточная регламентация государственной службы на федеральном уровне ограничивают эффективность работы с кадрами как на региональном, так и на федеральном уровне.

Единая и продуманная кадровая политика, подкрепленная соответствующим законодательным регулированием, является необходимым условием для прогресса и развития государственной службы в России.

Чтобы обеспечить органам власти квалифицированными и компетентными специалистами, необходимо пересмотреть существующие законы и рекомендации в области управления кадрами.

Литература

1. Гаевская О.В. Кадровая политика региональных органов исполнительной власти федеральных округов // Управление персоналом. 2020. № 10. С. 37–47.

2. Гордеев С.В., Круглова Л.И. Кадровая политика в регионе: теоретико-методологический аспект // Вестник университета. 2020. № 7. С. 223–231.

3. Дормидонтова Е.А. Региональная кадровая политика в условиях устойчивого социально-экономического развития // Социальная политика и социология. 2020. Том 19. № 4. С. 146–149.

4. Иванов В.В. Роль государственных органов в формировании и реализации кадровой политики регионального уровня // Право и политика. 2019. № 3. С. 89–94.

5. Кубанова О.И. Кадровая политика региона: анализ проблем и перспективы решения // Монография. Москва: Наука, 2018. 240 с.

6. Миронович А.В., Смирнова Н.Н. Оценка кадровой политики региона в условиях развития информационно-коммуникационных технологий // Комплексный экономический анализ. 2019. № 4. С. 127–136.

7. Попов А.А. Региональная кадровая политика: опыт и перспективы // Модернизация, инновации, исследования. 2020. Том 4. № 3. С. 393–404.

8. Сидоренко О.А. Роль социальной политики в формировании и реализации региональной кадровой политики // Социализация личности. 2020. Том 1. № 2. С. 86–96.