

Крицкая А.А., кандидат политических наук

доцент

ЮРИУ РАНХиГС при Президенте РФ

Россия, г. Ростов-на-Дону

Саруханян А.Б.,

Студент

ЮРИУ РАНХиГС при Президенте РФ

Россия, г. Ростов-на-Дону

Титовская Ю.Д.

Студент

ЮРИУ РАНХиГС при президенте РФ

Россия, г. Ростов-на-Дону

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНА

***Аннотация:** Статья посвящена анализу кадровой политики в регионах Российской Федерации как одного из основных факторов в повышении конкурентоспособности субъектов РФ. В статье рассмотрены теоретические аспекты региональной кадровой политики и современные тенденции в практике ее реализации.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, региональная кадровая политика, управление персоналом, конкурентоспособность региона, государственная кадровая политика, кадры.*

***Annotation:** The article is devoted to the analysis of personnel policy in the regions of the Russian Federation as one of the main factors in increasing the competitiveness of the constituent entities of the Russian Federation. The article*

considers theoretical aspects of the regional personnel policy and modern trends in the practice of its implementation.

Key words: *personnel policy, regional personnel policy, personnel management, competitiveness of the region.*

Актуальность выбранной тематики обуславливается тем, что конкурентоспособность регионов России весьма различна между различными населенными пунктами, многие из которых находятся в неудовлетворительном состоянии по различным корреляционным показателям. Для того чтобы решить данную проблему необходимо более подробно ознакомиться с данным вопросом.

Процесс реформирования подходов к повышению конкурентоспособности регионов Российской Федерации в интересах устойчивого развития страны предполагает решение задач по совершенствованию региональной кадровой политики.

В настоящее время основной целью кадровой политики в государстве является формирование квалифицированного кадрового корпуса и эффективное использование кадрового потенциала организаций всех отраслей экономики, приведение кадровой работы в соответствие с запросами общества и государства.

Повышение качества кадрового потенциала регионов признается – наиболее ценный ресурс в процессе интенсификации трудовой деятельности сотрудников предприятий и учреждений.

В соответствии с поставленными перед кадровыми службами организаций в настоящее время задачами, они осуществляют свою деятельность по следующим направлениям:

- 1) Организационное обеспечение трудовой деятельности.
- 2) Профессиональное развитие персонала.
- 3) Организация морально-психологического обеспечения работы.

- 4) Профилактика коррупционных правонарушений.
- 5) Информационное и методическое обеспечение трудовой деятельности.

б) Аналитическая деятельность.

Региональная кадровая политика реализуется не только в отношении коммерческих организаций и их сотрудников, но и для государственных и муниципальных служащих.

Существующая нормативно-правовая база и практика работы с персоналом практически не мотивируют государственных служащих к обучению, поскольку проведенное обучение не улучшает положение работника ни по заработной плате, ни по карьерному росту. Зачастую повышение квалификации, переподготовка или стажировка рассматриваются как формальность. Однако эти процессы также являются частью кадровой политики и подлежат совершенствованию.

Одним из направлений региональной кадровой политики является повышение эффективности работы института государственной службы. На сегодняшний день административная реформа продолжается и оптимизируется не только численный кадровый состав органов государственной власти, но и происходит модернизация работы с кадрами в органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Большинство ученых, экспертов и представителей органов управления признает в качестве цели региональной кадровой политики - повышение эффективности государственного управления в субъектах РФ как общественного института. Для этого регионы следуют системе базовых целей.

(Рис. 1)



Рис. 1 – Цели региональной кадровой политики [5]

Низкий уровень профессионализма кадров приводит к трудностям и сбоем в работе органов власти всех уровней, что негативно сказывается на всех системообразующих отраслях регионов, качестве предоставления государственных и муниципальных услуг и имидже отдельно взятых субъектов. Негативный имидж регионов и отсутствие квалифицированного персонала («кадровый голод») приводит к снижению налоговых и неналоговых поступлений в бюджеты всех уровней и к низкой инвестиционной привлекательности определенных субъектов РФ, а подобная ситуация позволяет характеризовать данные регионы неконкурентоспособными.

Кадровую политику региона можно представить, как совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. [1] Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому ее считают ядром системы управления персоналом.

Поскольку Российская Федерация является полиэтническим и многоконфессиональным государством, каждый регион обладает своими

культурными особенностями, которые накладываются и на кадровую политику. Понимать специфику региона при реализации кадровой политики важно, поскольку правила и нормы управления персоналом будь то в коммерческих организациях, будь то в органах власти основываются на культурных ценностях и представлениях граждан.

Кроме того формирование эффективной кадровой политики осложняется обширностью территорий страны и неравенством в их развитии. Региональная дифференция проявляется по разным критериям, например таким как плотность населения и уровень социально-экономического развития (см. Рис. 2. и Рис. 3.).

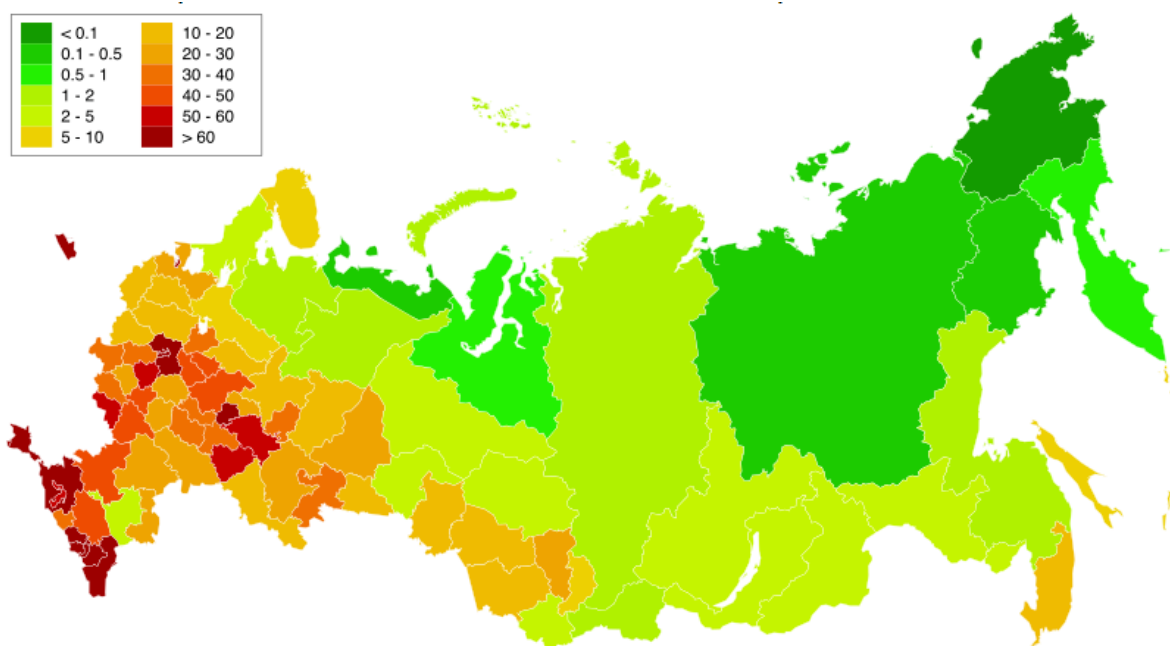


Рис. 2. Карта плотности населения России по регионам, 2019 г. (чел./км²) [3]



Рис. 3. Дифференция уровня развития регионов России, 2019 г. [4]

Значительное неравенство в региональном развитии без сторонних вмешательств приводит к еще большей агрегации ресурсов, в том числе и человеческих, в более развитых областях. Множество выпускников мечтают работать в правительстве РФ в Москве, Питере и других крупных городах, большая конкуренция позволяет осуществлять выбор действительно достойных кадров, чего нельзя сказать о небольших провинциальных населенных пунктах.

Прежде чем говорить о качественном рывке в кадровых вопросах региона, необходимо разработать концепцию кадровой политики, которая бы регламентировала вопросы создания и обновления кадрового корпуса субъекта РФ, стимулируя приток соискателей вне зависимости от уровня его развития.

Концепция региональной кадровой политики также должна определять приоритеты и направления применения методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами какой-либо организационной структуры.

На сегодняшний день управление трудовыми ресурсами отдельно взятого региона осуществляется лишь в рамках программ управления рынком труда и занятостью населения, однако кадровая политика в регионе преследует в качестве цели не только трудоустройство граждан.

В современных условиях одной из совершенствований региональной кадровой политики остается одной из ключевых проблем социально-экономического развития большинства федеративных стран мирового сообщества. При этом, несмотря на дифференцированный подход к данной проблематике, можно выделить общие тенденции, характерные для большинства стран. (Рис. 2)



Рис. 4 – Тенденции реализации региональной кадровой политики

Говоря о современных тенденциях региональной кадровой политики надо отметить, что в настоящее время в русле менеджериализации

государственного управления происходит перетекание некоторых принципов работы с кадрами из коммерческой сферы в государственную. Одним из таких принципов является учет потребностей конкретного работника в построении концепции управления кадрами.

Однако на государственной службе это практически невозможно, поскольку вся деятельность жестко формализована и подчиняется действующему законодательству. В рамках управления персоналом отдельно взятых органов власти подобная тенденция имеет место быть в отношении воздействия на мотивацию и профессиональное развитие сотрудника, учитывая потребности каждого государственного служащего при составлении ежегодных индивидуальных планов профессионального развития.

После рассмотрения тенденций текущего развития, отметим основные проблемы и пути решения в вопросах регионального развития и кадровой политики:

1. Связь кадровой политики и регионального развития обусловлена не только местными системами отбора, но и федеральным устройством бюджета, по которому большая часть ресурсов остается в столице. Круг выделенных полномочий под юрисдикцию субъектов зачастую не может быть осуществлен в полной мере из-за нехватки средств. Поэтому для отладки региональной кадровой системы необходимо проведение реформ распределительной и аккумулятивной составляющей бюджетной политики на уровне страны.

2. Часто прием человека на должность обуславливается не его объективно положительными характеристиками и компетенциями, а связями и коррупционным сговором. Для того чтобы гарантировать прием действительно достойных кадров, необходимо ужесточение антикоррупционных мер.

3. Качество кадров напрямую связано с уровнем эффективности образовательной системы, которая так же требует дополнительного стимулирования.

4. Государственная служба ассоциируется с излишней бюрократизацией. Это можно исправить модернизации общей организационной структуры таким образом, чтобы сократить количество работников, повысив им заработную плату. Таким образом, будет активирован качественный резерв.

Положительный эффект от принятия данных мер может быть действительно значительным, ведь государственные служащие на региональном уровне играют роль двигателей их развития. И если на местах будут сидеть действительно достаточно образованные и инициативные люди, то развитие регионов значительно ускорится.

Кроме того, чтобы не сложилась полностью негативная картина положения регионов стоит так же обозначить уже существующие некоторые положительные тенденции развития:

1. Доля населения с высшим образованием по различным регионам продолжает расти;
2. Положительная тенденция наблюдается и в динамике средней продолжительности жизни населения;
3. Сократилось совокупное количество государственного долга регионов и др.

Помимо перечисленных постепенно улучшаются и другие показатели, отражающие состояние регионов. Тем не менее, их увеличение не всегда соответствует требуемым и ожидаемым значениям. Для того, чтобы исправить ситуацию необходимо проводить непрерывную политику улучшения и модернизации.

Именно кадровый состав отвечает за реализацию различных правительственных программ и осуществление стратегий.

Например, на территории Ростовской области разработана Стратегия социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 г, включающая планы по улучшению в сферах промышленности, строительства,

земледелия, инноваций, культуры, спорта, поддержки молодежи, безопасности и др. Именно от того, насколько профессиональными и эффективными будут действия государственных служащих, во многом зависит достижение намеченных результатов.[2]

Таким образом, в данной статье мы рассмотрели взаимосвязь реализации региональной кадровой политики и конкурентоспособности региона и можем смело прийти к выводу, что на пути социально-экономического выравнивания субъектов Российской Федерации кадровый вопрос остается первостепенным. Для того чтобы региону, который обладает низким рейтингом конкурентоспособности, перейти из статуса постоянного реципиента в отношении бюджетных ресурсов, региональным органам власти следует сделать упор именно на разрешение проблем «кадрового голода», заручившись поддержкой центра.

Использованные источники:

1. Попова Е.А., Погорова Р.Х. Анализ основных проблем реализации государственной кадровой политики на региональном уровне // Вестник УРАО. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-osnovnyh-problem-realizatsii-gosudarstvennoy-kadrovoy-politiki-na-regionalnom-urovne>
2. Стратегия социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года URL: <https://www.donland.ru/activity/2158/>
3. Карта. По регионам – самые густонаселенные и малонаселенные. URL: https://www.sites.google.com/site/ruregdatav1/nasel_regions
4. Экономическое здоровье российских регионов: текущий уровень и динамика изменений URL: https://raexpert.ru/researches/regions/rif_2019/
5. Шулико Е.В., Кабанов Д.В. Формирование и развитие кадровой политики в регионе // Экономика. URL: <https://interactive-plus.ru/e-articles/collections-20150212/collections-20150212-6635.pdf>