

УДК 35.353

**Чекотов И.П.,
Студент магистратуры
2 курс, факультет
«Государственное и муниципальное управление»
Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
Россия, г. Москва**

ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

***Аннотация:** В статье описываются основные особенности и проблемы реализации государственной кадровой политики в Иркутской области. Приводятся нормативно-правовые основы реализации государственной кадровой политики в Иркутской области. Уделяется внимание тому, по каким направлениям реализуется государственная кадровая политика Иркутской области, а также как осуществляется сбор и публикация информации по основным показателям эффективности и результативности реализации государственной кадровой политики на уровне региона.*

***Ключевые слова:** Система государственного и муниципального управления, государственная кадровая политика, государственная кадровая политика Иркутской области, нормативно-правовое регулирование.*

***Annotation:** The article describes the main features and issues of implementing the state HR policy in Irkutsk oblast'. The author provides the regulatory framework for implementing the state HR policy in Irkutsk oblast'. Attention is paid to the directions in which the state HR policy of Irkutsk oblast' is being implemented, as well as how information on the main indicators of the*

effectiveness and results of implementing the state HR policy at the regional level is collected and published.

Key words: *System of public administration, state HR policy, Irkutsk oblast' HR policy, legal regulation.*

Государственная кадровая политика является единой на территории Российской Федерации и реализуется на всех уровнях власти: начиная от федерального, заканчивая муниципальным уровнем власти. Отдельного внимания заслуживает тот факт, что в отличие от Всероссийского уровня, внутри субъекта Российской Федерации при реализации государственной кадровой политики необходимо учитывать довольно много отдельных нюансов:

1. На региональном уровне одновременно существуют лица замещающие государственные должности, государственные гражданские и муниципальные служащие, а также служащие иных видов служб. В свою очередь государственные гражданские служащие делятся на государственных гражданских служащих в федеральных органах исполнительной власти и региональных и т.д.

2. Система государственного управления каждого региона имеет собственные отличительные черты и особенности.

3. В каждом субъекте Российской Федерации также имеется возможность издавать собственные законы и нормативные-правовые акты.

4. Все регионы Российской Федерации имеют различные экономические возможности.

5. И др.

Подобные нюансы играют большую роль при реализации государственной кадровой политики на региональном уровне. Причем для каждого субъекта Российской Федерации ситуация уникальна и требует подробного разбора и анализа.

В Иркутской области существуют нормативно-правовые основы реализации государственной кадровой политики составляют следующие федеральные [13, с. 420] и региональные нормативно-правовые акты [14]:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
4. Федеральный закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
5. Закон Иркутской области № 137-оз от 24.12.2007 «О реестре должностей государственной гражданской службы Иркутской области.
6. Закон Иркутской области № 2-оз от 04.04.2008 «Об отдельных вопросах государственной гражданской службы Иркутской области.
7. Закон Иркутской области № 3-оз от 04.04.2008 «О перечне должностей, периоды службы (работы) в которых включаются в стаж государственной гражданской и муниципальной службы Иркутской области для назначения пенсии за выслугу лет государственным гражданским и муниципальным служащим Иркутской области.
8. Закон Иркутской области № 152-оз от 29.12.2007 «О пенсии за выслугу лет гражданам, замещавшим должности государственной гражданской службы Иркутской области.
9. Постановление Губернатора Иркутской области № 184-п от 26.05.2008 «О Порядке формирования государственного заказа Иркутской области на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих Иркутской области».
10. Указ Губернатора Иркутской области от 16 мая 2019 г. № 95-уг «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Иркутской области».

11. Указ Губернатора Иркутской области от 7 марта 2018 г. № 44-уг «Об использовании федеральной государственной информационной системы в области государственной гражданской службы Российской Федерации».

Как можно заметить, изучив более подробно внутреннее содержание данных нормативных правовых актов, они в большей степени направлены на регулирование кадровой работы, подробное описание которой дается в 44 статье Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации». Данная работа в большинстве своем сводится к типовой работе с документами, что не отвечает вызовам настоящего времени.

Очень важно отметить, что на федеральном уровне в области государственной кадровой политики отсутствует какой-либо нормативный правовой акт, который бы задавал как минимум вектор реализации государственной кадровой политики, делая прозрачными и понятными ее цели и задачи. Но в то же время в Иркутской области существовала «Концепция развития кадрового потенциала региона до 2020 года», в которой был задан (хоть и не в полной мере и недостаточно всеобъемлюще) тот самый вектор реализации государственной кадровой политике в Иркутской области. Тут как раз можно отметить, что с учетом отсутствия основополагающих документов на федеральном уровне, регионы пытаются исправить существующее положение дел, так как необходимость наличия подобных документов неоспорима.

Издание подобного нормативного правового акта позволит оптимизировать использование кадровых ресурсов, повысить эффективность кадровых процессов и обеспечить более эффективное функционирование государственных органов и учреждений.

Единый нормативный правовой акт по реализации государственной кадровой политики также позволит обеспечить более четкое понимание целей и задач государственной кадровой политики, что можно было бы

проецировать на региональный уровень власти, вносить необходимые корректировки согласно региональным особенностям и принимать соответствующие нормативные правовые акты уделяя внимание федеральному, а также установление единых стандартов профессионального развития и повышения квалификации государственных служащих и определение критериев отбора и оценки кандидатов на государственную службу, которые бы отвечали вызовам нового времени. Кроме того, подобное позволит улучшить коммуникацию между различными государственными органами и учреждениями, а также между государственными органами и обществом, что способствует повышению доверия граждан к власти.

На данный момент в Иркутской области большинство кадровых вопросов в рамках реализации государственной кадровой политики не решаются консолидировано. В Аппарате Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области (совмещенно) существуют Управление по региональной политике, которое осуществляет взаимодействие с муниципальными образованиями Иркутской области [15], и Управление по государственной гражданской службе, кадрам и государственным наградам, деятельность которого направлена осуществление кадровой работы по обеспечению деятельности Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области [12]. Заместитель же Губернатора Иркутской области по внутренней политике в свою очередь делает акцент в своей деятельности также на муниципальных образованиях [16]. Легко заметить, что нет ответственных лиц на уровне региона, которые бы координировали и контролировали реализацию государственной кадровой политики среди региональных государственных гражданских служащих.

Очень важной частью реализации государственной кадровой политики является сбор, анализ, постоянный мониторинг и опубликование отдельных показателей, которые могли бы характеризовать уровень и общее состояние реализации государственной кадровой политики.

К таким показателям можно отнести:

- численность государственных гражданских и муниципальных служащих, замещающих должности государственной гражданской и муниципальной служб;
- численность государственных гражданских и муниципальных служащих, замещающих должности в кадровых службах органов власти;
- средняя заработная плата государственных гражданских и муниципальных служащих, замещающих должности государственной гражданской и муниципальной служб;
- средняя заработная плата государственных гражданских и муниципальных служащих, замещающих должности в кадровых службах органов власти;
- количество государственных гражданских и муниципальных служащих, замещающих должности государственной гражданской и муниципальной служб, прошедших повышение квалификации;
- общее количество бюджетных средств, выделенных на реализацию государственной кадровой политики в Иркутской области;
- и др.

В настоящее время затруднительно найти большую часть подобной информации в открытых источниках [17]. Другая опубликованная часть не структурирована и легко заметить, что с учетом отсутствия информации за отдельные годы, не осуществляется комплексный и систематический ее сбор [18].

Таким образом, можно подытожить, что реализация государственной кадровой политики в Иркутской области безусловно имеет свои особенности и проблемы. В Иркутской области основной акцент в реализации государственной кадровой политики делается на работе с региональными муниципальными образованиями и работе с государственными гражданскими служащими, обеспечивающими деятельность Губернатора Иркутской области

и Правительства Иркутской области. Без должного консолидированного уровня внимания остается множество государственных гражданских служащих в других органах государственной власти. В истории Иркутской области существовала «Концепция развития кадрового потенциала региона до 2020 года», но данная практика не устоялась и на данный момент региональное нормативно-правовое регулирование реализации государственной кадровой политики сводится нормативным правовым актам, нацеленным на регулирование кадровой работы, которая тем временем проявляется сугубо в бюрократической деятельности. Проводится сбор некоторой информации, которая могла бы показать уровень реализации государственной кадровой политики в Иркутской области, но не в полном объеме.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. // СПС «КонсультантПлюс».
2. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федер. закон РФ от 6 окт. 2003 г. № 131-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
3. О государственной гражданской службе в Российской Федерации: Федер. закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
4. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федер. закон РФ от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
5. О реестре должностей государственной гражданской службы Иркутской области: Закон Иркутской области № 137-оз от 24.12.2007 // СПС «Консультант Плюс».
6. Об отдельных вопросах государственной гражданской службы Иркутской области: Закон Иркутской области № 2-оз от 04.04.2008 // СПС «Консультант Плюс».

7. О перечне должностей, периоды службы (работы) в которых включаются в стаж государственной гражданской и муниципальной службы Иркутской области для назначения пенсии за выслугу лет государственным гражданским и муниципальным служащим Иркутской области: Закон Иркутской области № 3-оз от 04.04.2008 // СПС «Консультант Плюс».
8. О пенсии за выслугу лет гражданам, замещавшим должности государственной гражданской службы Иркутской области: Закон Иркутской области № 152-оз от 29.12.2007 // СПС «Консультант Плюс».
9. О Порядке формирования государственного заказа Иркутской области на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих Иркутской области: Постановление Губернатора Иркутской области № 184-п от 26.05.2008 // СПС «Консультант Плюс».
10. Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Иркутской области: Указ Губернатора Иркутской области от 16 мая 2019 г. № 95-уг // СПС «Консультант Плюс».
11. Об использовании федеральной государственной информационной системы в области государственной гражданской службы Российской Федерации: Указ Губернатора Иркутской области от 7 марта 2018 г. № 44-уг // СПС «Консультант Плюс».
12. Положение об управлении Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области по государственной гражданской службе, кадрам и государственным наградам: утв. приказом аппарата Губернатора Иркутской области и Правительства Иркутской области от 1 апр. 2016 г. № 16-пра // СПС «Консультант Плюс».
13. Будыкин М. В. Законодательное регулирование государственной кадровой политики в РФ / М. В. Будыкин // ЭКОНОМИКА И СОЦИУМ. – 2020. – №10. – С. 419–422.

14. Правительство Иркутской области. Официальный портал. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkobl.ru/authorities/kadr/npa.php?type=special> (дата обращения: 07.03.2023).
15. Правительство Иркутской области. Официальный портал. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkobl.ru/sites/regpolicy/index.php?type=special> (дата обращения: 07.03.2023).
16. Иркутск сегодня. [Электронный ресурс]. URL: <https://irk.today/2023/01/15/v-irkutskoy-oblasti-raspredelili-kto-iz-zamestiteley-gubernatora-i-glavy-pravitelstva-za-cto-budet-otvechat-v-2023-godu/> (дата обращения: 07.03.2023).
17. Правительство Иркутской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://irkobl.ru/authorities/kadr/> (дата обращения: 07.03.2023).
18. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области. [Электронный ресурс]. URL: <https://38.rosstat.gov.ru/folder/173491> (дата обращения: 07.03.2023).