СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....5
1.1 Сущность государственной кадровой политики.....5
1.2 Механизмы государственной кадровой политики в образовании.....10
1.3 Правовые основы государственной кадровой политики.....20

2 АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ КАМЧАТСКОГО КРАЯ.....31
2.1 Анализ деятельности Министерства образования молодежной политики Камчатского края.....31
2.2 Анализ обеспеченности кадрами подведомственных учреждений.....44
2.3 Анализ системы управления кадрами в Министерстве образования молодежной политики Камчатского края.....46

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КАМЧАТСКОМ КРАЕ.....52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы. Сегодня, перед обществом, а особенно перед школой стоит очень важная задача - подготовить ребёнка к самостоятельной жизни, воспитать его нравственно.

В настоящее время в разных регионах России существует огромная проблема нехватки педагогических кадров. Приступающие к педагогической деятельности молодые специалисты, учителя во многих случаях остаются без поддержки. Педагоги, не видя никаких перспектив, вынуждены оставлять свою профессию в самом начале своей карьеры, не успев достигнуть никаких успехов или определенного мастерства.

В сложившийся такой ситуации меры министерства образования направлены на совершенствование подготовки учителей, которая собственно включает в себя не только отбор абитуриентов, критерии качества их базового обучения, но и постоянную поддержку начинающих педагогов, а также создание особых условий для последующего профессионального развития на протяжении всей педагогической деятельности.

Государственные структуры принимают необходимые усилия для того, чтобы не только молодые специалисты, получившие недавно квалификацию учителя, но и опытные педагоги были обеспечены поддержкой со стороны руководства.

Кроме того, педагоги должны иметь высокий уровень владения современными информационно-коммуникационными технологиями, принимать осознанные и рациональные решения. Для того чтоб попасть на работу в любое учреждение педагога должны подготовить:

1. осуществить базовую подготовку в профильном учебном заведении;
2. начало трудовой деятельности, но и сам педагог должен сделать первые шаги в выбранной своей профессии;

3. если педагог справился со всеми трудностями, то он переходит к следующим профессиональным совершенствованиям.

Раньше особое внимание уделялось качеству профессиональной подготовки и созданию определенных условий для их профессионального развития, то сейчас в нашем современных инновациях вызывает прежде всего определенный период вхождения в эту профессию. Поэтому в наше время недостаточная профессиональная компетентность и быстрый уход из профессии.

Цель исследования – исследовать государственную кадровую политику Министерства образования и молодежной политики Камчатского края и предложить меры по её совершенствованию.

Объект исследования – деятельность Министерства образования и молодежной политики Камчатского края.

Предмет исследования – государственная кадровая политика Министерства образования и молодежной политики Камчатского края.

Руководствуясь поставленной целью, задачами в ходе исследования являются:

- рассмотреть сущность государственной кадровой политики;

- раскрыть механизмы государственной кадровой политики;

- выделить правовые основы государственной кадровой политики;

- провести анализ деятельности Министерства образования молодежной политики Камчатского края;

- провести анализ обеспеченности кадрами подведомственных учреждений;

- провести анализ системы управления кадрами в Министерстве образования молодежной политики Камчатского края;

- провести рекомендации по совершенствованию государственной кадровой политики в Камчатском крае.

Теоретической и методологической основой исследования являются системный подход, теории развития систем, теории государственного

управления. При решении поставленных задач использовались методы экономического и статистического анализа: группировка, сортировка, социологические методы исследования (интервью, анкетирование, экспертный опрос).

Информационная база. При выполнении дипломной работы использовались нормативно-правовые акты РФ, Камчатского края, монографии и статьи по изучаемой теме. При подготовке работы были использованы труды таких авторов как: Сморгунова Л. В., Цирина А.М., Шекшня С.В., Слепцова Н. С., Савченко С. Д., Овсянко Д. М. и др.

Дипломная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

1.1 Сущность государственной кадровой политики

Кадры – это состав работников той или иной отрасли, занятые на предприятии и входящие в его штатный состав, не смотря на зависимости от их профессионально-квалификационных групп. Кадры, характеризуются численностью, составом и профессиональной, квалификационной, должностной и половозрастной структурой, включают в себя специалистов, рабочих, технических сотрудников и руководителей. Кадровая политика – обеспечение оптимального баланса процессов обновления, совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Основными критериями эффективности оценки кадровой политики являются:

− качественный и количественный состав персонала;

− уровень текучести кадров;

− результативность труда

− затраты на рабочий персонал;

Осуществление указанных критерий позволит качественно повысить эффективность работы государственных органов, наладить систему отбора кадров, повысить доверие граждан.

Конкурентоспособное и инновационное развитие экономики Российской Федерации зависит от эффективного функционирования системы государственного управления, который, определяется в первую очередь профессионализмом, компетентностью, высоким качеством работы кадров государственной гражданской службы. [2]

На сегодняшний день стоит вопрос, который связан с обеспечением эффективности привлечения и отбора кадров, в органы исполнительной власти. Каждый руководитель по-разному смотрит на систему отбора кадров, кто-то

видит эффективность в постоянной смене кадров, другие же придерживаются такого варианта как:

− помогая сотрудникам продемонстрировать свой потенциал;

− найти место работнику по его профессиональным способностям. [3]

Создание единой системы эффективного отбора профессиональных кадров на государственную службу, обеспечивающей качественный и быстрый поиск, объективную и всестороннюю оценку, оперативное назначение кандидатов, соответствующих детализированным квалификационным требованиям, на вакантные должности государственной службы. Тем самым - это позволит обеспечить формирование профессионального кадрового состава на государственной службе, включающего в себя высококвалифицированных и перспективных специалистов, которые обладают требуемыми для результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем работы, профессиональными и личностными качествами. Поэтому кадровая политика в государственных органах становится важным средством эффективного использования и оптимизации имеющихся ресурсов.

Также важным звеном является отбор кадров. Процесс представляет собой кадровую технологию, обеспечивающую соответствие качеств человека, требованиям вида деятельности или должности в организации. При формировании кадровой службой кадрового состава государственного органа (организации, учреждения) основное внимание уделяется качественным характеристикам персонала. Персонал – это личный состав или работники организации, учреждений, составляющие группу по профессиональным признакам, которые посредством своей квалификации должны обеспечить достижение определенных целей.

Отбор при найме персонала на государственную службу выполняет ряд особо важных социальных функций. В их числе функции селекции государственных структур общества от тех категорий людей, которые, прежде всего по определенным критериям, не удовлетворяют требованиям, которые предъявлены к государственным служащим. Отбор, изучение, оценка и

подготовка граждан для прохождения государственной гражданской службы осуществляется в формах, которые установлены Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. Они устанавливают порядок поступления на гражданскую службу, замещения вакантных должностей, которые происходят на конкурсной основе, прохождения гражданской службы, оснований и последствий прекращения гражданской службы, а также предусматривают и другие процедуры. Федеральный закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной службе Российской Федерации» устанавливает организационные, правовые и финансово-экономические основы государственной гражданской службы Российской Федерации. [2] Отбор кадров на государственную службу основывается, прежде всего, на важнейших конституционных требованиях, определяющих основы правового статуса личности в обществе. Использование более совершенных методик профессионального отбора персонала приносит организации существенные экономические выгоды, поэтому для отбора персонала важно применять наиболее эффективные.

Совершенствование отбора на гражданскую службу, который должен быть максимально открытым, обеспечивает равный доступ граждан к службе и привлекает эффективных специалистов. Использование портала управленческих кадров в качестве единой точки доступа к информации о замещении должностей гражданской службы, которой пользуются граждане-соискатели и государственные органы при поиске квалифицированных кадров довольно актуально и целесообразно. При отборе специалистов для работы в правительственных органах основное внимание уделяется умению работать в коллективе, действовать одной командой, навыкам системного подхода. Кроме того, существует методический инструментарий, который предназначен для использования руководителями и специалистами структурного подразделения государственного органа по вопросам государственной службы и кадров при проведении отбора кандидатов на гражданскую службу. Методические

инструментарии планируют обновлять на ежегодной основе, с учетом различных практик их применения, экспертных замечаний, современных потребностей в организации самой кадровой работы. После дополнительных этапов обсуждений, Экспертный совет при Правительстве РФ подготовит заключение по решению данного вопроса. Далее методические инструментарии будут представлены в Правительственную комиссию, где будет проведена административная реформа. [5] По возможности, нужно нанять методиста, который будет составлять методики по отбору персонала. Это будет способствовать быстрому решению проблем в той или иной сфере деятельности. На данное время активно ведется преобразование и прозрачность конкурсного отбора, и его механизмы через интернет, это позволяет быть процессу более открытым для граждан-соискателей, которые могут без труда обратиться на данный портал и там подробно будет рассказано, например, какие конкурсы проводятся на данный момент, какие для этого нужны требования. Сейчас в наше время через сайт, существует огромная возможность, встать в резерв того или иного учреждения.

Хотелось бы еще остановиться на таком вопросе, как аттестация государственных служащих. Аттестация – это свидетельство, подтверждение квалификации, уровня знаний и умений человека, отзыв, характеристика, процесс оценивания соответствия какого-либо некоторым критериям. Аттестация должна благоприятно влиять на формирование кадрового состава государственной гражданской службы РФ, эффективности с точки зрения профессионального уровня гражданских служащих. Разрешение проблем, которые напрямую связаны с определением преимущественного права на замещение должности гражданской службы при сокращении должностей гражданской службы в государственном органе. Также сопряженных с изменением условий оплаты труда гражданских служащих. По сложившейся практике аттестация представляет собой необходимую проверку квалификации и служебной состоятельности гражданского служащего. Ее цель – определить его соответствие занимаемой должности, в результате чего, гражданский

служащий получит необходимый документ. В ходе аттестации оцениваются знания гражданского служащего, его профессиональные:

− навыки, опыт и качество работы гражданского служащего, эффективность его служебной деятельности, достижение поставленных задач и конкретных результатов. В результате проведенной аттестации, возможно, сделать вывод о соответствии или несоответствии гражданского служащего занимаемой должности, тем самым назначить его на должность.

Более того, аттестация позволяет:

− выявить наиболее эффективных, перспективных, потенциальных способностей работника, которые будут стимулировать рост его профессиональной компетенции;

− определить степень необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки служащего;

− обеспечить возможность долгосрочного планирования передвижения кадров, а также своевременного освобождения работника от должности или перевода на менее квалифицированную работу.

Аттестация гражданского служащего проходит один раз в три года [6].

Компетентность, предусматривает не только набор знаний, навыков и способностей. Компетентность, напрямую связана с мотивацией работника, с его ценностными установками, межличностными и социальными отношениями. [7]

Действующая система оценки в основном направлены не на «кА он это делает», а на «что человек делает». Также не рассматривается, как правило, личное отношение работника к тому, что он делает, его заинтересованность в результате. Значимость задания и ценность цели, которую необходимо достичь, безусловно, важно для самого оценщика, но неясно на сколько она важна для оцениваемого. Поэтому, оценивая эффективность деятельности служащего, нельзя утверждать об отсутствия компетенций, если он не проявляет их в отношении целей, которые не имеют для него ценности. Применение

мотивированных способностей приводит работника к качественному результату.

1.2 Механизмы государственной кадровой политики в образовании

Современный этап развития экономики России ставит новые задачи в области решения социальных вопросов, организации труда, а также повышения качества жизни людей. [8] Традиционно сложилось в последние годы, что образование рассматривается как услуга. Образование – основная отрасль экономики, один из главных элементов системы жизнедеятельности современного социума, потому что образование − это тот механизм, который позволяет решать застарелые и вновь появившиеся проблемы. Сегодня система образования – есть тот самый механизм, который позволяет разрешать разные проблемы функционирования городского округа.

Успехи государственной системы образования обеспечены в большей степени профессионализмом и добросовестностью ее педагогических и управленческих кадров, а перспективы развития городского округа и всей системы образования округа – высоким потенциалом человеческого капитала.

Одной из важнейших забот администрации городского округа является формирование кадровой политики, способствующей сохранению, укреплению и развитию человеческого капитала, созданию в системе образования округа коллектива, способного своевременно реагировать на «глобальные социально-экономические изменения, на необходимость внедрять передовые образовательные технологии, потому что образование в течение всей жизни – один из трендов XXI века». [9] При этом кадровая политика понимается нами как стратегия формирования, развития и рационального использования человеческого капитала, как совокупность форм и методов работы со специалистами, поддержка у них чувства сопричастности к системе образования, способность генерировать и осваивать прорывные технологии, создавать широкие возможности для реализации потенциала каждого человека.

Сегодня часто возникают вопросы, как и в какой степени необходимо учитывать глобальные социально-экономические изменения в рамках человеческого капитала? Как подготовить и наилучшим образом использовать кадровый потенциал? Нынешний этап развития экономики требует формирования новой системы образования, отвечающей сложившимся условиям современных информационных и цифровых технологий – все это составляющие кадровой политики.

Таким образом, предметом кадровой политики в системе образования служат кадры, кадровые отношения, кадровые процессы и механизм управления ими. Анализ теории и практики кадровой политики, позволяет выделить несколько наиболее устоявшихся направлений к ее формированию:

− политика в области привлечения кадров, которая предлагает внедрение продуманной системы поиска и подбора персонала всех уровней, конкурсы на замещение вакантных должностей,

− размещение информации о вакансиях в средствах массовой информации,

− публикацию материалов на кадровую тематику,

− взаимодействие с государственным центром занятости населения, с учреждениями профессионального образования,

– политика в области сохранения кадров направлена на создание и поддержание условий, способствующих работе специалистов с полной отдачей, на сохранение ценных для системы образования работников: усиление стимулирующей роли оплаты труда, подготовка системы мотивации специалистов и их социальной поддержки, удовлетворение потребностей в профессиональном росте, стабильности, безопасности;

– политика в области развития кадров

– совокупность мероприятий, связанных с формированием и регулированием развития человеческого капитала носит системный характер.

Создана система выработки, реализации и развития кадров, в которой увязаны субъекты ее разработки, принципы, цели и основные направления,

механизмы реализации, руководства и управления. Это создание системы непрерывного профессионального образования, повышение качества дополнительного профессионального образования, разнообразие форм повышения квалификации кадров, включая дистанционное обучение, накопительную (модульную) систему, консультирование. Высокая динамика социально-экономического развития экономики страны требует создания эффективной системы информационного обеспечения управления. На встрече с представителями СМИ (11.01.2018 г.) Президент Российской Федерации В. В. Путин сказала: «Информационные потребности и приоритеты формируются под воздействием целого ряда факторов, которые в настоящее время называют еще и цифровой экономикой, а она изменяет и самого человека, и мир вокруг него». [10]

Однако реальность подчас такова, что система информационной поддержки приводит к недостаточному использованию всех возможностей кадрового потенциала, к замедлению профессионального развития. В этой связи приобретает актуальность решение проблемы адресного предоставления информации, а также поиск адекватных источников информации, способных удовлетворять запросы системы образования городского округа по целому спектру информационных потребностей, соответствующих требованиям сегодняшнего дня. Информационное воздействие на управление кадровой политики системы образования – система организации, поиска, сбора, хранения, переработки информации об управлении человеческим капиталом, организации, позволяющей непрерывно отлеживать состояние кадрового потенциала и дающая прогноз его развития. Сущность нашей информационной поддержки состоит в создании благоприятных условий для функционирования и развития муниципальной системы образования через удовлетворение потребностей специалистов в информации, полной, своевременной, достоверной, надежной, существенной, позволяющей принимать компетентные решения. Информационная поддержка представляет собой не набор коротких курсов, а многоуровневую систему, включающую десятки взаимосвязанных

модулей, что позволяет человеку выбирать собственную образовательную траекторию, либо достигать признанных профессиональных квалификаций высокого уровня. [13] Такой подход особенно плодотворен для подготовки и переподготовки человеческого капитала. «Систематическое и полное информирование специалистов является одним из способов управления, формирования общественного мнения, способствует исключению слухов, различных домыслов, помогает в объективной оценке деятельности системы образования». [12]

Разработанная система информирования педагогических кадров подразумевает использование информационной поддержки в двух направлениях:

1. собственно для организации учебного процесса;

2. для управления учебным процессом и организацией в целом. Она выстроена на трех уровнях:

– управление системой образования;

– муниципальная служба системы образования;

– образовательные учреждения городского округа. Между всеми уровнями существует взаимосвязь: вертикальная и горизонтальная. Эти взаимосвязи ставят задачу перевести стиль информационного взаимодействия между всеми субъектами системы на основу равноправного сотрудничества, партнерства, создание коллектива единомышленников. Основополагающим принципом работы по информационной поддержке руководителя и учителя является принцип адресности.

С этой целью проводится изучение проблем в управленческом или образовательном процессе, выделение основных затруднений и достижений в профессиональной деятельности, определение форм поддержки и их эффективность на трех уровнях. Вся работа по информационной поддержке управления системой образования отражает:

– педагогическую направленность всех направлений по кадровой политике, обеспечивающей приоритетность получения знаний на основе информационных и цифровых технологий;

– аналитический характер, потому что для современной экономики особую ценность имеет работник, для которого информация и знания являются новым продуктом его деятельности;

– системность, информационная поддержка в процессах воспроизводства и управления человеческим капиталом, в познании причинно-следственных зависимостей развития системы образования городского округа, даст возможность сделать движение по выбранному пути наиболее эффективным, своевременно определять и устранять «узкие» места [13].

Успешное продвижение в рассматриваемом направлении будет способствовать повышению открытости, своевременной и полной информированности управленческих и педагогических кадров об изменениях, происходящих в образовании, к получению поддержки принимаемых решений по развитию системы, повышению инвестиционной привлекательности системы образования. Нынешняя система образования перестала быть средством усвоения готовых общепризнанных знаний. Образование стало способом информационного обмена личности с окружающим миров.

Основным методом воздействия и управления кадровой деятельностью наряду с административными мерами является правовое регулирование. Правовое регулирование – это процесс целенаправленного воздействия государства на общественные отношения при помощи юридических норм и средств, которые направлены на их стабилизацию. Он основывается на предмете и методе правового регулирования. Правовое регулирование кадровой деятельности означает воздействие государства на кадровые отношения с помощью норм права, приведение кадровых отношений в соответствие с требованиями и дозволениями, содержащимися в нормах права, поддержание их в состоянии нормального функционирования.

Суть кадровой политики в системе органов исполнительной власти состоит в привлечении и адекватном использовании на государственной и муниципальной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала, для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти и местного самоуправления.

Кадровая политика призвана в полной мере использовать творческий потенциал служащих, их способности к решению назревших проблем; помочь государственным служащим наиболее быстро, полно раскрыть свои умения, способности и таланты. На основе подобного подхода, возможно, повысить качество работы служащих и тем самым обеспечить решение важнейших государственных программ в экономической, культурной и социальной сферах. Главной целью кадровой политики в системе органов исполнительной власти является формирование высокоэффективного коллектива, который в профессиональном и деловом отношении позволял бы обеспечить эффективное функционирование и развитие государственного аппарата и органов местной власти. Еще наиболее важная цель государственной кадровой политики:

− развитие и сохранение кадрового потенциала;

− выработка позиций фирмы по основным направлениям кадровой политики;

Государственная кадровая политика, независимо от конъюнктуры и возможных корректировок, к числу главных своих целей относит:

– создание равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний;

– обеспечение высокого профессионализма управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками.

Реальным воплощением кадровой политики в органах исполнительной власти является кадровая работа, представляющая собой реализуемую на практике совокупность технологий, способов и механизмов ее осуществления. Кадровая работа – элементы рынка труда, деятельность субъектов кадровых отношений по реализации кадровой политики, непосредственная деятельность кадровых служб организаций по формированию. На государственной и муниципальной службе кадровая работа вбирает в себя такие составные элементы, как кадровое планирование, отбор персонала, обеспечение его профессионального развития, оценка кадров, их мотивация, социальный контроль. Исходным моментом кадровой работы органов исполнительной власти является кадровое планирование, определяемое как процесс обеспечения организации необходимым количеством квалифицированного персонала, принятым на правильные должности в правильное время.

Главная задача планирования персонала – перевести имеющиеся цели и планы организации в соответствующие потребности, в квалифицированных служащих, то есть вывести неизвестную величину необходимых работников из наличного «уравнения «планов организации; и тем самым определить время, в которое они будут нужны. По существу, каждый орган власти, каждая организация и управления использует кадровое планирование. Некоторые организации проделывают в этом плане серьезные, большие исследования, другие ограничиваются просто поверхностным вниманием в отношении планирования персонала.

Долговременный успех любой организации, включая властные структуры, зависит именно от наличия необходимых служащих, находящихся в необходимое время на правильно выбранных должностях. Организационные цели и стратегии достижения этих целей имеют значение лишь тогда, когда люди, обладающие требуемыми умением, талантами, занимаются достижением этих целей. Недобросовестно выполненное, или вовсе проигнорированное, кадровое планирование способно спровоцировать серьезные проблемы, конфликты в самое короткое время. С помощью эффективного кадрового

планирования можно «заполнить» вакантные позиции, а также уменьшить текучесть кадров, тем самым оценивая возможности карьеры специалистов в пределах организации.

Конкретное определение потребности в персонале в органах власти и управления представляет собой расчет необходимого числа работников по их квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими и перспективными задачами развития. Расчет производится на основе сравнения потребности в рабочей силе и фактического состояния обеспеченности кадрами на определенную дату и рассматривается, как информационная основа для принятия управленческих решений в области привлечения персонала, его подготовки и переподготовки.

На сегодняшний день на государственной гражданской службе и муниципальной службе определение потребности в персонале – одна из самых слабо проработанных сторон, проблемы кадрового планирования. Точно определить потребность органов государственной власти и муниципального управления в кадрах сегодня могут лишь немногие властные структуры. Причина этого – методических рекомендаций по определению штатной численности персонала государственных и муниципальных органов, отсутствие на государственном уровне четких научно обоснованных критериев. Отдельные начинания в данной области имеются, однако, в массе своей они логически не завершены.

В этой связи существует объективная потребность в проведении подобной работы на региональном уровнях и федеральном. Ведь кадровая политика в современных условиях должна исходить из приоритета человеческой личности и иметь под собой надежную научную базу. Определение потребности в персонале является исходной предпосылкой для осуществления процедуры набора кадров. Набор – это наем, совокупность предметов, рекрутирование или привлечение работников в организацию. Объем работ на этом этапе определяется разницей между имеющимися кадрами, настоящей или будущей потребностью в них, то есть предполагает создание

резерва кандидатов на вакантные государственные должности, учитывая будущие изменения с кадрами: уход на пенсию, реорганизацию органа управления и сопровождающее ее сокращение (увеличение) кадров. Осуществляя набор персонала, кадровая служба организации решает определенное большое количество общих задач.

Прежде всего, набор, определение оптимального числа персонала. Не должно быть недостатка численности, последствиями которой являются срывы запланированных мероприятий, ошибки, возникновение конфликтной ситуации в коллективе, так и ее избытка, который вызывает увеличение денежных затрат по фонду заработной платы, снижение заинтересованности в качественном и высококвалифицированном труде, отток квалифицированных специалистов. Помимо кадрового планирования и оценки персонала, важной составной частью кадровой работы в органах государственной власти и муниципального управления является обеспечение высокой профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих. Профессионалу, занятому в системе органов исполнительной власти сегодня должны быть присущи следующие черты:

1. необходимые знания в соответствующей области деятельности;
2. постоянное сосредоточение на предмете работы;
3. способность и стремление передать свои знания другим людям;
4. ясное осознание целей и мотивов своей деятельности;
5. принимать эффективные решения и умение их прогнозировать.

Профессиональные качества являются стержнем в любой сфере деятельности, в особенности в сфере управления. Понимая огромную значимость формирования корпуса профессионально-компетентных служащих, органы законодательной и исполнительной власти РФ, ученые и практики уделяют этой проблеме пристальное внимание. Продолжающаяся в стране реформа всей структуры исполнительной власти свидетельствует о важности и стратегической значимости этой проблемы.

Среди различных форм и направлений работы, способствующей повышению профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих, особое место занимает образовательная деятельность. Несмотря на положительные подвижки в обучении служащих, потребность в профессиональной подготовке, повышении квалификации в целом удовлетворяется пока недостаточно. Реальная практика, характеризующаяся наличием обширного государственного аппарата и ротацией кадрового состава государственной службы, требуют значительного расширения образовательной деятельности.

Четкая государственная кадровая доктрина – главное на сегодняшний день в процессе формирования государственного и муниципального управления. Но вместе с тем, повышение авторитета и престижности государственной службы, создание надлежащих социально–экономических и социально–правовых условий, пресекающих такие раздражающие общество явления, как коррупция, местничество, ориентирование на «случайный» приток людей в аппараты управления, автоматически выталкивающий оттуда достойных специалистов, приобретают особую значимость.

Ставка на интеллектуального управленца, его компетентность, профессионализм и эффективные информационные технологии – один из главных путей совершенствования кадровой работы органов исполнительной власти. В свою очередь, совершенствование системы управления, кадровой и организационной работы выступают важным условием успешного решения стоящих перед обществом задач и укрепления российской государственности. Именно органы власти и управления могут непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, направленных на модернизацию жизни российского общества. В то же время, как показывает практика, проблема формирования качественного, высокопрофессионального корпуса государственных служащих является одной из сложнейших проблем любой государственной системы.

Здесь поднимаются такие неоднозначные вопросы, как совершенствование системы отбора кадров на государственную службу, разработка научных критериев их оценки, научный подход к анализу потребностей в управлении персонала, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, повышение обоснованности кадровых решений. В сфере работы с кадрами органов исполнительной власти пока больше проблем, чем позитивных результатов. Во многих 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 [14].

Формируется многокомпонентную информационно-образовательную среду, которую считаем частью цифровой экономики. Поразительно провидчество античных философов: спустя тысячелетия их мысли, отлитые в афоризмы, остаются универсальными. Изящная максима «человек есть мера всех вещей», потому что человек – и субъект, выполняющий созидательную функцию, и объект, требующий огромного внимания и заботы [15].

Подводя итог, можно заметить определенную взаимосвязь между развитием кадров и их информационным обеспечением. В муниципальной системе образования появился материально-технический, информационный, кадровый ресурс, создается единое информационное образовательное пространство. Не допустить информационного вакуума вокруг специалистов – важная задача грамотно выстроенной кадровой политики.

1.3 Правовые основы государственной кадровой политики

Кадровая политика является тем инструментом, который регулируя взаимодействие и взаимоотношения между сотрудниками, выступает в качестве базиса общего успеха деятельности предприятия и возможности повысить свои

рыночные позиции по сравнению с конкурентами, поэтому руководство предприятия должно направлять все усилия на создание и поддержание этого. В противном случае это отрицательно сказывается на общей морально-психологической атмосфере в коллективе, вызывая тем самым низ кую производительность труда, отсутствие сплоченности, невыполнение поставленных руководством заданий и прочие негативные явления. Поэтому процесс совершенствования поли тики в сфере управления персоналом в компании должен предполагать возможность:

• взаимодействия с общей стратегией развития предприятия;

• корректировки под условия внешней среды;

• использования, прежде всего, имеющихся финансовых ресурсов;

• заниматься кадровыми вопросами как всего предприятия в целом, так и решением задач в конкретном структурном подразделении;

• определения целей, направлений и мероприятий с условием подбора необходимых для этого средств, методов, приоритетов и т. д. То есть должен быть ориентирован на получение не только экономического, но и социального эффекта. Несмотря на то, что в последнее время разрабатываются новые направления кадровой поли тики, ориентирующиеся в сторону социального управления персоналом, социальная неосведомленность отечественных кадров и руководителей не способствует активизации данных преобразований. В экономической литературе существует многоразличных мнений относительно сущности понятия «кадровая политика», однако все они сходятся к тому, что это определенная система с различными составными элементами. Так, например, Н. Кузьмина выделяет в качестве элементов кадровой политики цели, принципы, методы и критерии работы с кадрами; Е. Хибовская добавляет к ним еще и формы уточняя, что касается это всего коллектива сотрудников, которым осуществляется управление.

А. Зеленцов элементами системы считает совокупность норм и правил, которые работодатель устанавливает по отношению к наемному персоналу в области занятости, организации эффективности труда, вознаграждения за труд,

раз вития человеческих ресурсов и социальных про грамм, тогда как А. Никиенко – совокупность принципов, на которые ориентируется руководитель при принятии решений непосредственно или косвенно касающихся социально трудовых отношений. Более правильный подход к кадровой политике, по нашему мнению, отражен в работе Н. Глухенькой, где отмечается необходимость проведения кадровой политики с помощью комплекса целенаправленных мер по учету качеств, способностей и профессиональных навыков каждого отдельного сотрудника предприятия для реализации и достижения конечных задачу правления его персоналом. [2]

Возможно выразить кадровую политику как в устной, так и письменной форме, при этом считается, что последнее является более приемлемым, поскольку позволяет четко и наглядно представить взгляды руководства предприятия относительно персонала; активизировать взаимодействие структурных подразделений; сформировать единый подход к процессу принятия управленческих решений; информировать сотрудников о правилах внутренних взаимоотношений; улучшить социальный климат и пр. Основная цель кадровой политики предприятия выражается в обеспечении слаженности процессов комплектования и развития персонала на основе учета личных мотивов каждого сотрудника и потребностей самого предприятия в условиях действующей нормативно-правовой базы и уровня развития рынка труда. При этом все виды деятельности организации должны способствовать достижению этой цели.

Необходимым условием современного комплектования предприятия кадровым составом и реализации перспективной политики в округе персонала выступает кадровое планирование, которое представляет собой систематический, интегрированный и методический процесс определяющий человеческий капитал, необходимый для удовлетворения организационных целей на основе выявления числа и навыков работников, а также места и времени, когда они будут необходимы.

Кадровое планирование должно подразумевать под собой наличие обратной связи, так как если запланированные действия не могут быть выполнены, то может возникнуть необходимость пересмотра задач организации с целью их выполнения имеющимися человеческими ресурсами. Применение на предприятии кадрового планирования имеет большое значение поскольку позволит ему:

• быть более подготовленным к резким изменениям внешнего окружения и преодоления их последствий;

• на основе выявления будущих потребностей в персонале избежать как избытка, так и дефицита работников;

• более полно анализировать политику в области управления персоналом и формировать мероприятия по ее улучшению;

• улучшить координацию работы сотрудников повышая тем самым эффективность их работы. Поэтому формируемый механизм управления предприятием с учетом внедрения мероприятий, направленных на улучшение кадровой политики должен предполагать эффективную политику формирования, подготовки, переподготовки, повышения квалификации и использования персонала, что в целом отразится на улучшении качества управления и повышении эффективности работы предприятия в перспективе. При этом необходимо придерживаться основных принципов кадровой политики, а именно:

• совмещения индивидуальных целей работни ков с общими целями предприятия;

• обеспечения соответствия поставленных заданий перед отдельным сотрудником его возможностям и способностям;

• учета личных качеств и профессиональных навыков сотрудника при выполнении постав ленных заданий, а также его постоянного саморазвития как во внутреннем мире, так и деловой карьере;

• наличия критериев оценки результатов работы персонала;

• применения различных стимулов и мотивов в политике оплаты труда работников пред приятия. На основании вышеизложенного механизм управления предприятием, направленный на улучшение ситуации в области управления персоналом и повышения уровня кадрового планирования.

Необходимо отметить, что каждый состав ной элемент механизма оказывается под влиянием факторов внешней среды, таких как конъюнктура рынка, состояние экономики, норматив, но правовое законодательство и пр., которые отражаются на принятии управленческих решений не только касательно персонала, но и пред приятия в целом. Любое предприятия должно определиться с миссией и стратегией своего развития, которые в свою очередь отразятся на кратко и долгосрочных целях работы. При этом стоящие перед организацией цели должны быть конкретными поддаваться измерению; иметь конкретные пределы прогнозирования; быть достижимыми и не могут препятствовать реализации других целей. Стратегия развития предприятия – это путь достижения поставленных целей и реализации задач. Разработка стратегии, прежде всего, необходима для адаптации бизнеса к меняющимся условиям внешней и внутренней среды, в который реализует свою деятельность предприятие. Важным моментом выступает учет корпоративной культуры, которая занимает особое место в функционировании организации, поскольку позволяет формировать правильный дух и морально-психологический климат в коллективе сотрудников, что в значительной степени отражается на эффективности и производительности их работы в целом. Также элементами механизма являются:

• обеспечение производственного процесса всеми необходимыми ресурсами для осуществления операционной деятельности;

• непосредственно производственный процесс на предприятии;

• расчет финансово - экономических показателей деятельности сравнение запланированных и фактических данных;

• разработка рекомендаций по решению проблем в случае не достижения поставленных показателей и повышения качества менеджмента пред приятия

на основе корректировки основных на правления его управленческой деятельности.

Субъекты Российской Федерации дифференцированно регламентировали реализацию кадровых процессов в органах государственной власти, отражая в законодательстве лишь те моменты, которые требовали подобного юридического закрепления в федеральном законодательстве о государственной гражданской службе. Например, организацию и проведение конкурсных, аттестационных и квалификационных процедур; должностные регламенты; программы развития государственной гражданской службы; повышение квалификации и переподготовку гражданских служащих; статус кадровых служб органов государственной власти.

Иные, более детальные вопросы кадровой политики (оценка квалификации гражданского служащего, правовые основы применения кадровых технологий и другие) не охватывались действующими нормативными правовыми актами о государственной гражданской службе в субъектах Российской Федерации.

Точкой отсчета реальных изменений в законодательстве субъектов Российской Федерации о кадровой политике послужило вступление в силу указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». [3]

В целом этот нормативный правовой акт касался целого ряда необходимых трансформаций в области правового и организационного регулирования деятельности органов государственной власти. Следовало бы именовать их «новыми стратегиями публичного управления» в Российской Федерации. К ним относятся следующие направления модернизации:

1) повышение качества и обновление формата предоставления государственных и муниципальных услуг (принцип «одного окна»);

2) создание «поля» прозрачности в области разработки и публичного обсуждения проектов нормативных правовых актов органов исполнительной

власти, в том числе включая расширенное использование сети Интернет и иных информационно-телекоммуникационных средств;

3) расширение информационной открытости саморегулируемых организаций;

4) формирование концепции «российской общественной инициативы», предполагающей:

– публичное представление предложений граждан с использованием специализированного ресурса в сети Интернет;

– рассмотрение предложений граждан, получивших поддержку не менее 100 тыс. человек, Правительством РФ после совместной их проработки экспертной группой с участием депутатов ГД РФ, членов СФ РФ и представителей бизнеса;

– установление критериев и порядка оценки гражданами эффективности деятельности руководителей федеральных, региональных власти, унитарных предприятий и учреждений;

– применение результатов указанной оценки в качестве основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей;

5) развитие порталов, открытых данных, в том числе органов государственной власти;

6) совершенствование института регулирующего воздействия в отношении проектов и уже действующих нормативных правовых актов, оказывающих влияние на развитие предпринимательства и предпринимательской среды, устранение соответствующих барьеров и издержек для предпринимателей;

7) разработка новых механизмов формирования общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации;

8) дополнение системы мероприятий по противодействию коррупции: – введение административного наказания в виде дисквалификации за грубое или неоднократное нарушение государственными служащими стандартов

предоставления государственных услуг, а также за грубое нарушение ими порядка проведения проверочных и иных мероприятий при осуществлении контрольно-надзорных функций; – корректировка перечней должностей федеральной государственной службы и должностей в государственных корпорациях, замещение которых связано с коррупционными рисками;

– установление дополнительных требований о раскрытии лицами, замещающими указанные должности, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иной информации, позволяющей оценивать соблюдение установленных законодательством Российской Федерации ограничений в отношении федеральных государственных служащих, замещающих данные должности, в том числе после увольнения с государственной службы;

– внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей федеральными государственными служащими и работниками государственных корпораций, деятельность которых связана с коррупционными рисками;

9) обеспечение замены в отдельных отраслях экономики избыточных и (или) неэффективных административных механизмов государственного контроля альтернативными рыночными механизмами, включая страхование ответственности;

10) повышение системы доступности правосудия для граждан, организаций и объединений граждан:

– совершенствование административного судопроизводства;

– совершенствование системы размещения судебных решений с использованием сети Интернет и обеспечение доступа к этим решениям;

– создание возможности трансляции судебных заседаний с использованием сети Интернет и публикации ведомости о них;

11) формирование условий для повышения бюджетной обеспеченности местных бюджетов, обеспечение стабильности объемов региональных фондов финансовой поддержки и софинансирования муниципальных образований;

12) создание новых условий трансформации государственной гражданской службы и внедрения новых принципов кадровой политики: – участие на паритетных началах представителей общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации в деятельности конкурсных и аттестационных комиссий этих органов; – совершенствование системы оплаты труда государственных гражданских служащих, позволяющее учитывать состояние рынка труда, в том числе по отдельным профессиональным группам; – организация повышения квалификации государственных гражданских служащих, принимающих участие в предоставлении государственных услуг; – введение нового порядка выдвижения кандидатов на замещение должностей Председателя и аудиторов Счетной палаты Российской Федерации, формирования списка членов Общественной палаты Российской Федерации, утверждаемых Президентом Российской Федерации; Данный указ (пункт 1 «р») предусматривал, что до 1 июля 2012 года Правительство РФ обязано было внести предложения по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы.

В сфере развития кадровой политики предусматривались такие новые стратегии, как:

– создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, включая проведение дистанционных экзаменов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и информационных технологий и формирование единой базы вакансий;

– расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы;

– формирование кадровых резервов посредством подбора, подготовки и карьерного роста кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы и их активное практическое использование; – формирование перечня квалификационных требований для замещения

должностей государственной гражданской службы на основе компетентного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определённым профессиональным группам;

– расширение использования механизма ротации применительно к государственным гражданским служащим, замещающим должности большинства категорий и групп должностей государственной гражданской службы (каждые 3–6 лет);

– развитие института наставничества на государственной гражданской службе;

– установление особого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности, а также единого подхода к осуществлению выплаты государственным гражданским служащим премий за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы.

– применение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ;

– совершенствование системы материальной и моральной мотивации государственных гражданских служащих, доведение уровня оплаты их труда до конкурентного на рынке труда, увеличение в оплате труда государственных гражданских служащих доли, обусловленной реальной эффективностью их работы;

– введение на государственной гражданской службе системы профессионально-функциональных групп согласно классификации должностей государственной гражданской службы с учетом особенностей деятельности государственных органов, отражающих отраслевую структуру государственного управления.

В итоге новые направления формирования кадровой политики в системе государственной гражданской службы стали реализовываться в законодательстве субъектов Российской Федерации. Кадровая политика обрела свое законное место в системе государственной гражданской службы, очерченные границы правового регулирования, новый формат и особую роль в деятельности органов государственной власти.

Можно сделать вывод из всего вышесказанного, что проблема стабильности государственного (регионального) аппарата и корпуса государственных служащих, скорейшее обеспечение органов власти государственно–мыслящими, квалифицированными кадрами становится ключевой задачей кадровой работы органов исполнительной власти и проведения государственной кадровой политики в целом. К числу первоочередных задач в работе с кадрами следует отнести повышение научной обоснованности государственной кадровой политики, создание новой системы работы с кадрами, профессионального развития персонала государственной и муниципальной службы, расширение сети и качественное обновление государственно–образовательных учреждений и кадровых служб государственных и муниципальных органов, освоение мирового опыта в управлении человеческими ресурсами.

2 АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ КАМЧАТСКОГО КРАЯ

2.1 Анализ деятельности Министерства образования молодежной политики Камчатского края

Деятельность Министерства образования и молодежной политики Камчатского края как исполнительного органа государственной власти Камчатского края в 2017 году осуществлялась в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в сфере образования Камчатского края», государственной программой Камчатского края «Развитие образования в Камчатском крае» и иными стратегическими и планирующими документами в сфере образования.

В соответствии с Положением о Министерстве образования и молодежной политики Камчатского края, утвержденным постановлением Правительства Камчатского края от 19.12.2008 № 439-П (в редакции постановления Правительства Камчатского края от 20.06.2017 № 240-П), Министерство образования и молодежной политики Камчатского края осуществляет полномочия по формированию и реализации региональной политики в сфере:

– общего и профессионального образования;

– образования детей с ограниченными возможностями здоровья;

– дополнительного образования и воспитания детей;

– опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся образовательных организаций в Камчатском крае.

Министерство образования и молодежной политики Камчатского края осуществляет полномочия Российской Федерации в сфере образования,

переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации.

С 1 июля 2017 года Министерство образования и молодежной политики Камчатского края осуществляет полномочия в сфере молодежной политики и организации отдыха и оздоровления детей. Общее количество краевых государственных учреждений, подведомственных

В 2017 году Министерством образования и молодежной политики Камчатского края решались задачи в сфере образования, поставленные в ряде основополагающих документов общегосударственного уровня, в том числе в указах Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы».

Организована работа по выполнению Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации от 01.12.2016 г. Подготовка и реализация документов стратегического планирования

В 2017 году организационно-финансовым механизмом реализации региональной политики в сфере образования выступала государственная программа Камчатского края «Развитие образования в Камчатском крае», утвержденная постановлением Правительства Камчатского края от 29.11.2013 № 532-П. Для решения поставленных задач в регионе реализуются следующие документы стратегического планирования сферы образования:

- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в сфере образования Камчатского края», утвержденный распоряжением Правительства Камчатского края от 26.04.2013 № 171-РП
- Стратегия действий в интересах детей в Камчатском крае на период до 2017 года, утвержденная распоряжением Правительства Камчатского края от 08.07.2015 № 355-РП

● Комплекс мер по реализации Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов на 2015–2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Камчатского края от 23.11.2015 № 635-РП

● Комплекс мер по подготовке и дополнительному профессиональному образованию учителей русского языка и русской литературы, учителей национальных языков коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока и литературы на национальных языках в Камчатском крае на 2016–2020 годы, утвержденный распоряжением Правительства Камчатского края от 23.12.2015 № 716-РП

● План мероприятий по реализации Концепции развития математического образования в Камчатском крае на 2014–2020 годы, утвержденный приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 25.07.2014 № 1040

● Комплекс мер, направленных на совершенствование профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях в Камчатском крае, на развитие системы среднего профессионального образования, с учетом теоретической подготовки с практическим обучением на предприятии в Камчатском крае на 2014–2018 годы, утвержденный распоряжением Правительства Камчатского края от 05.09.2014 № 382-РП4

● Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р

● Концепция по созданию и функционированию детского технопарка в Камчатском крае на период 2017–2019 годов, утвержденная распоряжением Правительства Камчатского края от 14.12.2016 № 617-РП

● Комплекс мер, направленных на создание условий для получения качественного общего образования в образовательных организациях со стабильно низкими результатами обучения в Камчатском крае на 2016–2018 годы, утвержденный приказом Министерства образования и науки Камчатского

края от 25.07.2016 № 940 Министерство образования и молодежной политики Камчатского края участвует в реализации региональных программ:

– «Семья и дети Камчатки»,

– «Социальная поддержка граждан в Камчатском крае»,

– «Безопасная Камчатка»,

– «Физическая культура, спорт, молодежная политика, отдых и оздоровление детей в Камчатском крае»,

– «Реализация государственной национальной политики и укрепление гражданского единства в Камчатском крае»,

– «Информационное общество в Камчатском крае»,

– «Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Камчатского края»,

– «Энерго-эффективность, развитие энергетики и коммунального хозяйства, обеспечение жителей населенных пунктов Камчатского края коммунальными услугами и услугами по благоустройству территорий».

Законопроектная деятельность и деятельность по принятию нормативных правовых актов

В 2017 году Министерством образования и молодежной политики Камчатского края разработано 157 нормативных правовых акта, в том числе:

– 9 законов Камчатского края;

– 3 постановления Губернатора Камчатского края;

– 58 постановлений Правительства Камчатского края;

– 72 приказа Министерства образования и молодежной политики Камчатского края, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус организаций или имеющих межведомственный характер.

Большая часть нормативных правовых актов Камчатского края разработана в связи с изменением структуры Министерства образования и молодежной политики Камчатского края, а также передачей Министерству образования и молодежной политики Камчатского края полномочий по

выработке и реализации региональной политики в сфере молодежной политики, организации отдыха и оздоровления детей.

В отчетном году приняты следующие нормативные правовые акты. Постановление Правительства Камчатского края от 06.12.2017 № 521-П «Об утверждении Порядка частичного возмещения затрат по оплате обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования (очная и заочная форма обучения), возмещения затрат по оплате проезда к месту учебы при поступлении в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования (очная и заочная форма обучения) представителям коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, проживающим в Камчатском крае».

В целях обеспечения деятельности Комиссии по частичному возмещению затрат по оплате обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования (очная и заочная форма обучения), возмещению затрат по оплате проезда к месту учебы при поступлении в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования (очная и заочная форма обучения) представителям коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, проживающим в Камчатском крае, издан приказ Министерства образования и молодежной политики Камчатского края от 15.12.2017 № 731 «Об утверждении Положения о комиссии по частичному возмещению затрат по оплате обучения в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования (очная и заочная форма обучения), возмещению затрат по оплате проезда к месту учебы при поступлении в профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования (очная и заочная форма обучения) представителям коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока, проживающим в Камчатском крае»;

Постановление Правительства Камчатского края от 08.12.2017 № 527-П «Об утверждении Порядка частичной компенсации расходов на оплату стоимости обучения студентам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в Камчатском крае».

В целях обеспечения деятельности Комиссии по частичной компенсации расходов на оплату стоимости обучения студентам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в Камчатском крае, издан приказ Министерства образования и молодежной политики Камчатского края от 15.12.2017 № 753 «Об утверждении Положения о комиссии по частичной компенсации расходов на оплату стоимости обучения студентам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в Камчатском крае».

В целях реализации Федерального закона от 28.12.2016 № 465-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования государственного регулирования организации отдыха и оздоровления детей», внесшего изменения в Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке 6 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», внесены изменения в Закон Камчатского края от 18.09.2008 № 122 «О социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц, потерявших в период обучения обоих родителей или единственного родителя, в Камчатском крае», уточняющие положения о предоставлении путевок в организации отдыха детей и их оздоровления (в санаторно-курортные организации — при наличии медицинских показаний).

В соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от06.06.2013 № 233-П «Об утверждении Порядка проведения оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов Камчатского края и экспертизы нормативных правовых актов Камчатского

края» Министерством в 2017 году проведена оценка регулирующего воздействия в отношении 3 проектов постановлений Правительства Камчатского края, затрагивающих вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности, и подготовлено 3 сводных отчета о результатах проведения оценки регулирующего воздействия проектов нормативных правовых актов без проведения публичных консультаций (далее — сводный отчет).

По результатам рассмотрения сводных отчетов Агентством инвестиций и предпринимательства Камчатского края подготовлены заключения, содержащие выводы об отсутствии в проектах постановлений Правительства Камчатского края положений, вводящих избыточные обязанности, запреты и ограничения для субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности или способствующих их введению, а также положений, способствующих возникновению необоснованных расходов субъектов предпринимательской и инвестиционной деятельности и краевого бюджета.

Участие Камчатского края в реализации федеральных проектов в сфере образования

В 2017 году Министерство образования и молодежной политики Камчатского края участвовало в реализации пяти федеральных проектов в сфере образования.

Участие Камчатского края в реализации проекта «Подготовка высококвалифицированных рабочих кадров с учетом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»).

В рамках данного проекта профессиональными образовательными организациями Камчатского края осуществляется работа в следующих направлениях:

внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям, создание

специализированных центров компетенций, участие в движении Ворлдскиллс Россия.

В III квартале 2017 года 6 профессиональных образовательных организаций прошли процедуру лицензирования по 20 основным профессиональным образовательным программам, входящим в ТОП-50. Определены «ведущие» 7 профессиональные образовательные организации-лидеры, с опорой на которые и обеспечивается подготовка кадров по ТОП-50 в регионе. Осуществляются подготовительные мероприятия по проведению демонстрационного экзамена.

10 мастеров производственного обучения прошли обучение по методике проведения демонстрационного экзамена по компетенциям: «Сварочные технологии», «Поварское дело», «Эксплуатация сельскохозяйственных машин», «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей».

В 2017 году при Академии «Ворлдскиллс» прошли обучение по программе «5000 мастеров» 15 преподавателей и мастеров производственного обучения 6 профессиональных образовательных организаций Камчатского края и 3 заместителя руководителей профессиональных образовательных организаций по направлению «Организация подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям».

В рамках приоритетного проекта «Рабочие кадры для передовых технологий» Министерство образования и молодежной политики Камчатского края в июле 2017 года приняло участие в отборе субъектов на предоставление субсидии бюджету Камчатского края на обеспечение мероприятия «Разработка и распространение в системах среднего профессионального и высшего образования новых образовательных технологий, форм организации образовательного процесса». В результате конкурсного отбора бюджету Камчатского края в текущем году выделена федеральная субсидия объемом свыше 7 млн руб.

Данная субсидия будет направлена на реализацию Программы модернизации системы профессионального образования Камчатского края по

подготовке кадров сферы услуг. Планируется, что денежные средства будут направлены на модернизацию технологического оборудования, создание условий для проведения государственной итоговой аттестации в форме демонстрационного экзамена, организацию образовательного процесса с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Дальнейшее оснащение современным оборудованием ведущих профессиональных образовательных организаций позволит создать на их базе специализированные центры компетенций для подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и специалистов для ведущих отраслей региональной экономики по профессиям и специальностям, соответствующим специализации ТОР «Камчатка», и социальной сферы.

Участие Камчатского края в реализации проекта «Доступная среда» Проводится работа по обеспечению в Камчатском крае государственных гарантий на получение качественного и доступного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Камчатский край является участником государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы. Муниципальным районам и городским округам на условиях софинансирования выделяются финансовые средства (субсидии) из федерального бюджета и бюджета Камчатского края на реализацию мероприятий по созданию условий для получения 8 детьми-инвалидами качественного образования. Средства субсидии направляются образовательными организациями на создание архитектурной доступности (устройство пандусов, расширение дверных проемов, замена напольных покрытий, установка перил вдоль стен внутри здания и т.д.), а также приобретение специального учебного, реабилитационного оборудования.

В 2017 году субсидия, предоставленная из федерального бюджета Камчатскому краю, в размере 16249500,00 руб., была направлена на организацию условий доступности для детей-инвалидов в образовательных

организациях 4 муниципальных районов Камчатского края (Петропавловск-Камчатский городской округ, Елизовский и Мильковский муниципальные районы), а также краевом государственном общеобразовательном учреждении «Камчатская школа интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

Всего за 5 лет реализации мероприятий государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы объем привлеченных финансовых средств из консолидированного бюджета составил 69,7 млн руб. Универсальная безбарьерная среда для инклюзивного образования детей-инвалидов (в общем количестве общеобразовательных организаций) в крае создана в 6 % дошкольных образовательных организаций, 22,3 % общеобразовательных организаций, 8,8 % организаций дополнительного образования.

Работа по созданию доступной среды в профессиональных образовательных организациях проводилась с 2013 по 2017 годы за счет средств краевого бюджета. Доля зданий профессиональных образовательных организаций, в которых частично созданы условия для получения детьми-инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья качественного образования, составляет 36,4%.

Участие Камчатского края в реализации проекта «Базовая профессиональная образовательная организация, обеспечивающая поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования» В Камчатском крае КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж» определено базовой профессиональной образовательной организацией (далее — БПОО), обеспечивающей поддержку региональной системы инклюзивного профессионального образования инвалидов. Для создания специальных условий для получения инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья среднего профессионального образования Камчатскому краю в 2017 году выделена субсидия из средств федерального бюджета в размере более 5 млн руб.

С учетом софинансирования за счет средств краевого бюджета в 2017 году осуществлялось создание архитектурной доступности БПОО, приобретение специализированного оборудования, учебно-методических материалов, повышение квалификации преподавателей профессиональных образовательных организаций Камчатского края.

С 2017 года началась работа по развитию движения «Абилимпикс», конкурса профессионального мастерства для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья. На базе БПОО создан региональный центр развития движения «Абилимпикс».

С целью координации развития движения «Абилимпикс» в Камчатском крае между Российским государственным социальным университетом (г. Москва), являющимся Национальным центром развития конкурсов профессионального мастерства «Абилимпикс», и региональным центром развития движения «Абилимпикс» в Камчатском крае заключено соглашение о взаимодействии.

В декабре 2017 года 6 представителей профессиональных образовательных организаций Камчатского края прошли обучение по дополнительной профессиональной программе по вопросам инклюзивного профессионального образования.

Осуществлялась подготовка к I Региональному чемпионату «Абилимпикс» в Камчатском крае, прошедшему в марте 2018 года.

Участие Камчатского края в реализации проекта «Создание в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, условий для занятий физической культурой и спортом» Четвертый год реализуется Перечень мероприятий по созданию в общеобразовательных организациях Камчатского края, расположенных в сельской местности, условий для занятия физической культурой и спортом.

На эти цели из федерального бюджета были выделены средства в размере 56 123,6 тыс. руб., из краевого бюджета — 26 826,2 тыс. руб. В разрезе по годам согласно данным, приведенным в таблице.

Таблица 1 – мероприятия по материальному стимулированию

Наименование мероприятия	2014	2015	2016	2017
Выделение денежных средств из федерального бюджета (тыс. руб.)	21 070,4	–	19 780,0	15 273,2
Выделение денежных средств из краевого бюджета (тыс. руб.)	1 109,0	9 833,0	15 000,0	884,25

За 4 года отремонтировано и введено в эксплуатацию 24 школьных спортивных зала, перепрофилировано 4 аудитории, построено 9 плоскостных спортивных площадок, создано 5 школьных спортивных клубов.

В 2017 году выполнен капитальный ремонт 4 спортивных залов в Алеутском, Усть-Камчатском, Пенжинском муниципальных районах; построена открытая плоскостная спортивная площадка в Мильковском муниципальном районе.

Реализация данного Перечня мероприятий позволила в 2017 году увеличить долю учащихся, занимающихся физической культурой и спортом во внеурочное время (по каждому уровню общего образования), за исключением дошкольного образования, на 5,58 %.

Участие Камчатского края в реализации проекта «Развитие национально-региональной системы независимой оценки качества общего образования через реализацию пилотных региональных проектов и создание национальных механизмов оценки качества»

В 2017 году Камчатский край второй год подряд одержал победу в конкурсном отборе на реализацию мероприятия 5.1 «Развитие национально-региональной системы независимой оценки качества общего образования через реализацию пилотных региональных проектов и создание национальных механизмов оценки качества» Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

Общий объем средств, направленных на реализацию указанного мероприятия в Камчатском крае в 2017 году составил 3 689,89 тыс. руб., в том числе 2 748,00 тыс. руб. — из средств федерального бюджета. Региональным оператором реализации мероприятия выступало КГАУ «Камчатский центр информатизации и оценки качества образования». В рамках реализации мероприятия в 2017 году:

● произведена поставка оборудования в ППЭ и РЦОИ для использования технологий печати и сканирования в ППЭ, проведения раздела «Говорение» (сканеры, принтеры, автоматизированные рабочие места). В результате необходимым оборудованием в полном объеме по итогам 2017 года оснащены 6 ППЭ (14 % от общего числа), остальные ППЭ обеспечены оборудованием в объеме, необходимом для покрытия дефицита собственной техники в образовательной организации;

● проведено в общей сложности 10 обучающих семинаров по внедрению новых технологий, в том числе на такие актуальные темы, как «Независимая оценка качества образовательной деятельности образовательных организаций как элемент региональной системы оценки качества образования», «Использование технологий «Печать КИМ в ППЭ» и «Сканирование в ППЭ», «Модуль МСОКО ГИС «Сетевой город» как инструмент региональной системы оценки качества образования», «Применение информационных систем и современных информационных технологий в образовательном процессе», «Использование результатов оценочных процедур»;

● КГАУ ДПО «Камчатский ИРО» разработано 17 программ повышения квалификации работников сферы образования в области оценки качества образования, в том числе по темам «Подготовка экспертов предметных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации», «Подготовка обучающихся к государственной итоговой аттестации», «ФГОС НОО: оценка образовательных достижений обучающихся». Обучение по новым программам прошли 386 слушателей.

Реализация в Камчатском крае мероприятия 5.1. «Развитие национально-региональной системы независимой оценки качества общего образования через реализацию пилотных региональных проектов и создание национальных механизмов оценки качества» Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы позволила привлечь внимание педагогической общественности к вопросам оценки качества общего образования. Формируется штат специалистов в области оценки качества образования, способных на реализацию мероприятий, направленных на развитие национально-региональной системы независимой оценки качества общего образования. Оснащение РЦОИ и ППЭ современной высокопроизводительной техникой позволило Камчатскому краю в 2017 году обеспечить проведение государственной итоговой аттестации в формате ЕГЭ во всех ППЭ с использованием технологий «Печать КИМ в ППЭ» и «Сканирование в ППЭ».

2.2 Анализ обеспеченности кадрами подведомственных учреждений

Повышение профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций реализуется через подведомственное Министерству учреждение (КГАУ ДПО «Камчатский ИРО») в рамках государственного задания. В 2017 году на курсах повышения квалификации обучено 3837 педагогических, руководящих работников (2016 г. — 4071 чел.).

Большая часть слушателей — 2881 человек — прошли обучение очно, 916 — в дистанционной и 40 человек — в очно-дистанционных формах. Достаточно эффективной формой взаимодействия педагогов и руководителей является работа в сетевых предметных сообществах. К концу отчетного года активно работали 25 сообществ, в которых зарегистрировано 3469 человек. Проведено 7 научно-методических и научно-практических мероприятий (конференции, семинары) с участием ведущих ученых РФ, 170 методических мероприятий по приоритетным направлениям развития системы образования для различных категорий педагогических и руководящих работников. Всего в

мероприятиях приняли участие более 4000 педагогов и руководителей образовательных организаций Камчатского края.

Разработано 45 методических рекомендаций для различных категорий работников системы образования Камчатского края, в которых нашли отражение актуальные вопросы современной образовательной политики.

Министерством проводится системная работа по аттестации педагогических кадров.

В отчетном году состоялось 21 заседание аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Камчатского края, на котором рассмотрено 484 аттестационных дела, при этом проведена аттестационная экспертиза деятельности 523 педагогических работников (39 человек отозвали заявления после проведения оценки профессиональной деятельности). Все заседания аттестационной комиссии проходили в соответствии с утвержденным графиком.

В 2017 году впервые получили квалификационную категорию 190 человек (39,2%), сумели повысить свой профессиональный уровень — 76 человек (15,7%), 8 педагогов (1,7 %) прошли аттестацию на первую квалификационную категорию, имея ранее высшую.

На диаграмме представлено соотношение аттестованных педагогических работников по видам образовательных организаций.

Доля аттестованных педагогических работников по видам образовательных организаций

Проведение конкурсов и форумов работников образования

Обеспечение организационно-методического сопровождения проведения краевых конкурсов педагогического мастерства и участия представителей Камчатского края в конкурсах федерального уровня осуществлялось в соответствии региональным проектом «Комплекс мероприятий по совершенствованию педагогического корпуса через конкурсы профессионального мастерства».

В рамках реализации комплекса мероприятий проведено 18 конкурсов профессионального мастерства, из них:

– 6 конкурсов для образовательных организаций, в которых приняли участие 74 ОО, из них 15 получили финансовую поддержку из средств краевого бюджета, которая составила в общей сложности 15 400000 руб.;

– 12 конкурсов для педагогических работников.

С 3 по 7 октября походил VII Камчатский образовательный форум «Образовательное пространство без границ». В рамках мероприятия организованы и проведены: пленарное заседание (167 чел.), 8 тематических площадок (324 чел.), курсы повышения квалификации с участием приглашенных специалистов из Москвы и Ростова-на-Дону «Формирование речевой активности у детей с отсутствием вербальных средств общения» (28 чел.) и «Инклюзивное образование в условиях современной начальной школы» (25 чел.). Общее количество участников форума — 544 человека.

2.3 Анализ системы управления кадрами в Министерстве образования молодежной политики Камчатского края

В 2017 году продолжена реализация ряда мер социальной поддержки педагогических работников.

Для молодых педагогов, приступивших к работе в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности или Корякском округе, взявших на себя обязательство проработать в должности учителя не менее 3 лет, предусмотрены выплаты от 30 до 90 тыс. руб., в зависимости от удаленности от краевого центра. Так, ежегодное денежное пособие по окончании 2016 / 17 учебного года получили 24 молодых специалиста из числа учителей на сумму 1 400,00 тыс. руб.

Педагогическим работникам, приглашенным на работу в образовательные учреждения, расположенные как в городской, так и в сельской местности, отдаленных районах Корякского округа, предоставляется жилье по

договорам социального найма. За 2015–2017 годы педагогическим работникам было предоставлено 313 жилых помещений на период их трудовых отношений в муниципальных образовательных учреждениях.

Работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Камчатского края, за 2015–2017 годы предоставлено 116 жилых помещений на период их трудовых отношений в краевых государственных учреждениях.

В 2017 году Министерством продолжена реализация мер по развитию кадрового обеспечения системы образования Камчатского края, в рамках которых проводятся мероприятия, направленные на привлечение педагогических кадров в образовательную отрасль, развитие профессиональных компетенций работников системы образования Камчатского края, распространение опыта лидеров и лучших практик, поощрение лучших учителей, профессиональную адаптацию и развитие педагогической компетентности молодых педагогов.

Таблица 2 – Основные формы помощь сотрудникам учебных заведений

Муниципальные образования в Камчатском крае	Количество предоставленных жилых помещений, ед.
Петропавловск-Камчатский городской округ	104
Елизовский муниципальный район	2
Вилючинский городской округ	41
Мильковский муниципальный район	32
Быстринский муниципальный район	12
Соболевский муниципальный район	16
Усть-Камчатский муниципальный район	15
Усть-Большерецкий муниципальный район	13
Карагинский муниципальный район	26
Тигильский муниципальный район	17
Олюторский муниципальный район	13
Пенжинский муниципальный район	13
Алеутский муниципальный район	0
пгт. Палана	9
ВСЕГО	**313**

В целях обеспечения образовательных организаций педагогическими кадрами в марте 2017 года Министерство образования и молодежной политики Камчатского края организовало и провело ряд выездных совещаний с руководителями общеобразовательных организаций, встреч с выпускниками школ и их родителями в муниципальных образованиях Камчатского края с участием представителей территориальных Центров занятости населения, ФГБОУ ВО «КамГУ им. Витуса Беринга» и КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж», на которых обсуждались проблемы обеспечения образовательных организаций края педагогическими кадрами, предлагались пути их решения.

Всеми муниципалитетами по инициативе Министерства образования и молодежной политики Камчатского края в 2017 году разработаны Комплексы мер по развитию кадрового ресурса в подведомственных общеобразовательных организациях, в которых предусмотрены мероприятия по кадровому обеспечению муниципальной системы образования, в том числе по привлечению и закреплению молодых педагогов.

Одним из перспективных направлений в решении вопроса подготовки специалистов с высшим образованием для образовательной отрасли является целевая подготовка. В 2017 году Министерством проведена работа по организации целевой подготовки как с органами местного самоуправления, так и образовательными организациями высшего образования, по результатам которой в 2017 году 9 выпускников общеобразовательных организаций края поступили на целевые места по направлению «Педагогическое образование».

С 2012 года учителям общеобразовательных учреждений в Камчатском крае в возрасте до 35 лет (включительно) предоставляются социальные выплаты на уплату первоначального взноса по ипотечному жилищному кредиту (займу) на приобретение жилого помещения в Камчатском крае (далее — социальные выплаты), предоставляемому кредитными организациями и иными организациями, реализующими программы ипотечного жилищного кредитования (заимствования) в Камчатском крае. Предоставление социальных

выплат осуществляется Министерством образования и молодежной политики Камчатского края.

В 2012 и 2013 годах социальные выплаты предоставлялись за счет средств федерального и краевого бюджетов. Размер социальной выплаты составлял не более 20 % от суммы ипотечного жилищного кредита, предоставленного учителю. За указанный период жилье приобрели 52 учителя общеобразовательных учреждений, при этом размер средств, выплаченных из федерального и краевого бюджетов, составил 15 035,443 тыс. руб. С 2014 года субсидирование из федерального бюджета бюджетов субъектов Российской Федерации для возмещения части затрат в связи с предоставлением учителям общеобразовательных учреждений ипотечного жилищного кредита было прекращено.

С 2015 года предоставление социальных выплат учителям общеобразовательных учреждений было продолжено за счет средств краевого бюджета в соответствии с подпрограммой «Развитие системы ипотечного жилищного кредитования в Камчатском крае» государственной программы Камчатского края «Обеспечение доступным и комфортным жильем жителей Камчатского края», утвержденной постановлением Правительства Камчатского края от 22.11.2013 № 520-П.

В 2015 году жилье приобрели 15 учителей, из краевого бюджета было выделено 7 456,990 тыс. руб. В 2016 году размер социальной выплаты, предоставляемой учителям, был увеличен до 30 % от установленной договором купли-продажи стоимости жилого помещения или объекта долевого строительства в Камчатском крае.

Для предоставления социальной выплаты в 2016 году из краевого бюджета было выделено 57 78,458 тыс. руб. и 8 учителей приобрели жилье на условиях ипотечного жилищного кредитования. Для предоставления социальной выплаты в 2017 году из краевого бюджета было выделено 7 108,279 тыс. руб., благодаря предоставленной выплате жилье приобрели 12 учителей.

Так, в период с 2015 по 2017 годы благодаря предоставленной социальной выплате из краевого бюджета квартиры на условиях ипотечного жилищного кредитования приобрели 35 учителей, размер средств, выплаченных из краевого бюджета, составил 20 343,727 тыс. руб.

Всего за период с 2012 по 2017 годы жилье в Камчатском крае на условиях ипотечного жилищного кредитования, с получением социальной выплаты на уплату первоначального взноса, приобрели 87 учителей общеобразовательных учреждений в Камчатском крае. Размер социальной выплаты, предоставляемой учителям, в зависимости от состава семьи учителя составляет от 446,9 до 965,5 тыс. руб. (1 чел. — 446,9; 2 чел. — 568,9; 3 чел. — 731,4; 4 чел. — 965,5).

Учителя, получившие социальную выплату, берут на себя обязательство проработать не менее 5 лет со дня получения социальной выплаты в должности учителя в том общеобразовательном учреждении Камчатского края, с которым учителем уже заключен трудовой договор по основному месту работы на дату подачи в Министерство документов о предоставлении социальной выплаты.

Ежегодно Министерство проводит мониторинг выполнения молодыми учителями, получившими социальную выплату, обязательств соглашения о предоставлении социальной выплаты, заключенного с Министерством.

По итогам проведенной работы в 2017 году в связи с нарушением обязательств соглашения в судебном порядке взысканы денежные средства, полученные в качестве социальной выплаты, в отношении 2 человек.

Добровольно в досудебном порядке вернули в Министерство полученные денежные средства 2 человека.

Кроме мер социальной поддержи, Министерством осуществляется работа по моральному стимулированию работников системы образования Камчатского края — представлению к ведомственным и иным наградам как регионального, так и федерального уровня.

В 2017 году к награждению ведомственными наградами Минобрнауки России представлено:

– 9 человек на присвоение почетного звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

– 59 человек на награждение Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Российской Федерации;

– 7 человек на награждение нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность».

В 2017 году Министерством подготовлено и направлено в Главное управление государственной службы Губернатора и Правительства Камчатского края 126 ходатайств для награждения работников системы образования Камчатского края Почетными грамотами и Благодарственными письмами Правительства Камчатского края.

Более 300 работников системы образования Камчатского края, награждённых ведомственными наградами Министерства образования и молодежной политики Камчатского края.

Вывод: Министерство образования Камчатского края является государственным учреждением. Поэтому осуществление кадровой политики полностью соответствует государственным требования.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КАМЧАТСКОМ КРАЕ

Сегодня - это залог успеха компании в будущем. В современных условиях проводится множество дискуссий, посвященных в современных условиях поиск свежих, креативных идей развития учреждений становится, чуть ли не концепцией конкурентного преимущества. Генератором эффективности деятельности учреждения становятся, как правило, новые сотрудники (с опытом или без), а также талантливые сотрудники. Способствование совершенствованию подходов в работе с такими сотрудниками становится ключевым фактором кадровой политики, служащей не только привлечению новых эффективных сотрудников, но удержание существующих. Привлечение новых и талантливых работников и их развитие определению практической значимости и выгод сторон системы наставничества в российской и зарубежной экономиках как эффективного инструмента развития сотрудников.

Наставничество является старейшим способом передачи знаний, умений, навыков и на современном этапе является традиционным способом подготовки молодых специалистов. Таким образом, наставничество - это система обучающих воздействий передовых и опытных работников организаций на способности обучающихся на производстве с целью формирования у них устойчивых профессиональных компетенций, мотивации и заинтересованности овладения профессией. На основе анализа исследовательских работ, были выявлены пять форм наставничества, которые могут перерастать друг в друга или осуществляться параллельно (Таблица 1).

Таким образом, на основе анализа данных форм, система наставничества ставит своими целями: - укрепление и развитие основоположных профессиональных компетенций, отвечающих вызовам технологии и техники, сферы обслуживания, организации производства;

Таблица 1 – Формы и содержание наставничества

Форма наставничества	Содержание
Индивидуальная	Предполагает прикрепление не более двух сотрудников одновременно, что дает возможность наиболее полно изучить их индивидуальные особенности и оказать на них обучающее воздействие
Молодежная	В группы с большой численностью включаются от 3 до 6 высококвалифицированных работников, на которых возлагается выполнение функций наставников, прикрепленных к каждому из них по 3-4 молодых работника. При этой форме наставничества наиболее эффективно обеспечивается влияние наставников на членов группы
Коллективная	При коллективном наставничестве организуется шефство групп над отдельными учебными подгруппами. Коллективное наставничество расширяет границы общения работников, вводит их в трудовую жизнь, способствует установлению тесных контактов с коллегами, а также помогает разобраться в социально-экономических пропорциях
Корпоративная	При корпоративной форме наставничества наряду с обучающим воздействием представляет возможность опереться на каждого члена группы, являющегося по отношению к работнику также наставником, и групповое мнение. Оно выступает, с одной стороны, коллективным наставником по отношению к каждому члену группы, а с другой - усиливает роль группы и наставников в обучении прикрепленных к ним специалистов
Бригадная	Прогрессивная и наиболее полно отвечающая требованиям современности. Создает заинтересованность молодых специалистов в конечных результатах трудовой деятельности; способствует развитию творческой про активности сотрудников, взаимовыручки; воспитанию чувства коллективизма и повышению ответственности молодого специалиста за результаты трудовой деятельности

- создание, привитие и развитие у сотрудников профессиональной дисциплины, ответственного отношения к труду на любом участке работы; - сокращение сроков профессиональной адаптации молодых работников в коллективах и достижения ими трудовых показателей.

Немаловажную роль в системе наставничества играет наставник. Коммуникативная и профессиональная компетентность, высокие трудовые

показатели, способность и желание передавать знания, лояльность к организации, последовательность, авторитет коллег - ключевые требования к кандидату в наставники.

Важнейшие цели и задачи работника, осуществляющего наставническую деятельность:

- сокращение адаптационного срока молодого работника;
- достижение рабочих показателей, необходимых учреждению;
- посттренинговое сопровождение персонала;
- мотивация наставников и молодежи;
- снижение текучести кадров и повышение лояльности к учреждению;
- профилактика выгорания опытных работников;
- внутренний PR необходимых корпоративных изменений в учреждении; развитие и поддержание корпоративной культуры.

Оценка системы наставничества строится на трех уровнях для получение обратной связи по многоуровневой структуре (Таблица 2).

Таблица 2 – Уровни оценки системы наставничества

Уровни структуры	Содержание
Первый уровень	Оценивается обратная связь от наставляемых о своем учителе, через прикладные эмпирические исследования в виде анкетного опроса.
Второй уровень	Учитывается мнение самих наставников, как опытных специалистов, рассматриваются возможности улучшения системы, а также их оценки нового сотрудника – форма обратной связи: прикладные эмпирические исследования, собеседование
Третий уровень	Происходит непосредственно оценка по полученным и остаточным знаниям, происходит по форме аттестации, экзамена или теста.

Таким образом, оценка наставника основана на активной обратной связи, осуществляемой в течение всего периода, относящейся к производственной деятельности и личности подопечного, усиленной слаженными межличностными отношениями наставника с подопечным. Целесообразно рассмотреть и содержание программы наставничества. При составлении программы наставничества в обучении, в первую очередь, необходимо предусматривать выявление у сотрудников такого качества, как обучаемость, с целью установления границ персональных возможностей в приращении знаний, освоении новых знаний, умений, развитии имеющихся навыков. Реализация данного подхода сформирует осознанное расширение профессионального и жизненного опыта, совершенствования профессиональных способностей.

Содержательная часть обучения предусматривает высокую долю дифференцированности и вариативности за счет включения в процесс подготовки реальных экономических и управленческих ситуаций учреждения, на которых осуществляют свою деятельность работники. Данная особенность способствует повышению мотивации к достижениям.

Обучаемые получают возможность получить теоретические знания по интересующей проблеме, разработать проект ее разрешения, обсудить с коллегами свою позицию, получить экспертные заключения. В программу необходимо включать мероприятия по устранению профессиональных деформаций работников, которые связаны с несколькими синдромами (реакциями): профессионального выгорания или синдрома усталости; неадекватного восприятия действительности; неограниченной власти. В связи с этим в содержание программ обучения работников рекомендовано включение игровых, имитационных и деловых ситуаций, в которых обучающиеся исполняют непривычную для себя роль, получая тем самым возможность взглянуть на себя со стороны. Эффективность системы наставничества заключается в методологической основе, отвечающая следующим условиям:

- соответствие корпоративной культуре по принципу «чем более динамичный, предпринимательский, инновационный характер носит культура, тем более продвинутые методы должны использоваться»;

- использование современных технологий быстрого и массового обучения;

- поддержка раздаточным материалом: методические пособия, информационный инструментарий. Методологическая основа обучения должна обеспечивать интеграцию наставничества с профессиональной деятельностью и жизнедеятельностью. Использование в технологии развития сотрудников различных приемов проведения занятий, адекватных целям и содержанию обучения, обеспечивается эффективное взаимодействие организации и обучающегося.

Обучение и наставничество должно быть структурировано по трем направлениям:

- развивающие профессиональное мышление;

- развивающие профессиональные знания, умения и навыки;

- повышающие мотивацию к достижениям и ценностное отношение к трудовой деятельности.

Следует отметить, что наставничество следует отличать от других форм передачи знаний, таких как прямое обучение и кураторство. Их особенности рассмотрим в (Таблице 3).

Таблица 3 – Особенности обучения, наставничества и кураторства

Форма	Содержание
Наставничество	Передача управленческого и профессионального опыта, укрепление корпоративных традиций сотрудничества и командной работы. Наставничество, способствует осознанию своих возможностей и ограничений самим работником. Обучение происходит непосредственно на рабочем месте и, как правило, может долго поддерживаться внутренней связью между учеником и учителем.
Обучение	Передача имеющихся у преподавателя устоявшихся знаний, не подкрепленных текущими трудовыми ситуациями. Основные методы: лекции, семинары, тренинг.
Кураторство	Это справочная, фрагментарная поддержка, способствующая становлению работника, стимулирует на познавательную активность. Происходит, как правило, письменно по электронной почте или телефонной связи.

Наставничество, способствует осознанию своих возможностей и ограничений самим работником. Обучение происходит непосредственно на рабочем месте и, как правило, может долго поддерживаться внутренней связью между учеником и учителем. Обучение Передача имеющихся у преподавателя устоявшихся знаний, не подкрепленных текущими трудовыми ситуациями.

Основные методы: лекции, семинары, тренинг. Таким образом, главная задача наставника: помочь подопечному достичь большей эффективности в профессиональной деятельности, развить свой потенциал и таланты не столько путем передачи знаний, сколько посредством стимулирования целостного освоения успешного поведения и осознания своих внутренних состояний и возможностей.

Эффективность и потенциал наставничества объясняются тем, что: адаптация как элемент наставничества работника предполагает гибкость; в основе наставничества лежит мотивация обоих участников; адаптационный процесс к профессии может реализовываться на любой стадии профессиональной карьеры; одна из эффективных форм подготовки с «обратной связью»; опытный специалист может стимулировать, координировать адаптацию и управлять ею. Роль наставничества в кадровой политике предприятия имеет неоспоримое преимущество.

Несмотря на то, что наставничество - это продолжительный многоэтапный процесс, он ориентирован на профессиональное развитие и становление молодых специалистов в коллективе. Способствует их проективной адаптивной подготовке, а также усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению. Как фактор развития персонала, отлаженная система наставничества, определяет трудовой ресурс, как главное конкурентное богатство организации. Выявление креативных и талантливых сотрудников, которые являются стратегически важным фактором успеха производственной организации, определяя ее успешность. [1]

Особое внимание в практике использования социальных механизмов управления работниками госслужбы следует уделять развитию технологии управления карьерой (должностным ростом) госслужащих. Это особая задача должна быть включена в кадровую политику органы госвласти с той целью, чтобы должностной рост государственных служащих соответствовал и системным потребностям госслужбы, и личностным ожиданиям индивида, и все это основывалось на реализации госслужащими своих профессиональных возможностей, опыта, личных и деловых качеств, профессиональной компетенции. Среди основных проблем работы в органах государственной власти, зачастую, встречаются большая текучесть кадров, и затруднения в продвижении по карьере. Именно поэтому на сегодня назрела необходимость в разработке ряда мер, направленных на совершенствование кадровой политики в области развития карьеры госслужащих РФ. В качестве основных факторов проблем, которые затрудняют продвижение госслужащего по карьере, можно назвать. Их приведем в (Таблице 4).

Таблица 4 – Факторы проблем, затрудняющие продвижение госслужащего по карьере

Факторы проблем
Несоответствие возложенных на госслужащего ответственности и требований и размер оплаты труда
Сложность карьерного роста связана с «засиживанием» на одном месте кадров пенсионного возраста
Частая ротация кадров и смена руководства
Ограничение свободы действия
Психологическая неготовность индивида к государственной службе
Отсутствие единой, структурированной модели кадровой политики в государственных структурах
Снижение уровня престижности работы на государственной службе, отрицательный имидж госслужащего

Разработка эффективно работающего механизма реализации кадровой политики в органах госуправления и, таким образом, повышение шансов профессиональных сотрудников на честное продвижение по карьерной лестнице и обеспечения реально действующих карьерных процессов – сложнейшие проблемы, не изученные до сих пор. Для решения сложившейся ситуации требуется кардинально новая концепция кадровой политики в системе госслужбы, которые бы способствовали совершенствованию кадровой политики в государственных органах российской власти.

В качестве первого предложения необходимо усовершенствовать метод отбора граждан для работы на государственной службе, который бы способствовал определению оптимального вида деятельности и был бы наиболее эффективным для разных кандидатов. Для решения этой задачи предлагается внедрить психологическое обследование и тестирование при отборе кандидатов на госслужбу, что может осуществлять посредством заключения соответствующих соглашений на платной либо безвозмездной основе с психоневрологическими учреждениями и кафедрами высших образовательных организаций, в которых разработаны методики по исследованию личности.

Представленный метод способствует росту эффективности при профилактическом отсеве лиц, которые не мотивированы на работу, довольно конфликтны и эмоционально неустойчивы, а также сокращению текучести кадров и снижению до минимального уровня социальной напряженности в трудовом коллективе.

В продолжение первого мероприятия предлагается строго отслеживать проведение аттестации государственных гражданских (муниципальных)

служащих раз в три года в обязательном порядке. Несмотря на то, что обязательное проведение данной аттестации закреплено в ст. 48 Федерального закона от 27.07.2004г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», формально регулярность ее осуществления никто не контролирует, т.е. на государственной (муниципальной) службе могут работать госслужащие, которые обладают недостаточной квалификацией для занимаемой должности. Указанная рекомендация может помочь решить такую проблему, как низкий уровень производительности труда государственных (муниципальных) служащих. Для того, чтобы стимулировать госслужащих выполнять свою работу качественно и эффективно, а также для того, чтобы пробудить или усилить в них интерес к их работе, предлагается сделать упор на роль стимулов в жизни государственных служащих.

Можно предложить ввести KPI для госслужащих, а также стимулы или меры наказания при условии выполнения или невыполнения ими введенных показателей эффективности. Данная рекомендация поможет решить не только проблему отсутствия стимулирования государственных гражданских служащих со стороны государства, но и такую проблему, как низкий уровень удовлетворённости госслужащих своей работой. Кроме этого, на сегодня сохраняется актуальность проблемы, которая связана с дальнейшим трудоустройством выпускников высших учебных организаций. У многих студентов, которые получили дипломы, отсутствует определенность с вариантами работы. В связи с определенным «кадровым голодом» госслужбы благодаря стажировкам молодых специалистов можно было бы как справиться с данной проблемой, так и повысить их мотивацию.

Суть представленного предложения заключается в следующем: стажерам предстоит проработать в течение года по одному кварталу в разных исполнительных органах власти на вакантных местах. В качестве критериев на участие в конкурсе на прохождение стажировки будут заявлены наиболее востребованные специальности высшего образования, такие как «Экономика и управление», «Государственное и муниципальное управление»,

«Юриспруденция». Окончательные места стажировки будет определять соответствующая комиссия исходя из итоговых результатов оценочных процедур. Оценка проходит в два этапа. На первом этапе кандидатам предстоит пройти тестирование и выполнить практические задания, которые будут составлены с учетом требований к знаниям и навыкам, заявленным органами власти. Второй этап пройдет в виде собеседования, где конкурсная комиссия оценит личностные качества кандидатов. Участники, которые наберут в сумме наибольшее число баллов, будут приняты на стажировку.

Со стажерами предлагается заключение трудовых договоров сроком на 1 год на замещение новой должности «эксперт», которая не будет относиться к должностям госслужбы. В остальном никаких отличий от других сотрудников у них не будет. Если стажеры смогут показать свои сильные стороны и заинтересовать работодателя, то им будут предложены варианты поступления на госслужбу. Если нет, то по окончании срока действия трудового договора они самостоятельно будут выбирать дальнейшее направление своей профессиональной деятельности.

Таким образом, проведение конкурсов молодых специалистов может способствовать развитию карьерного потенциала, укреплению внутренних коммуникаций и снятию напряженности в сфере обновления кадров. В целях выявления отношения работников госслужбы к работе и проблем, существующих в их регулярной рабочей деятельности, предлагается внедрить регулярное анкетирование государственных служащих, результаты которого будут направлены в кадровую службу. Так, специалистам необходимо будет обработать информацию, и с учетом полученных результатов доработать программу профессионального развития госслужащих, их должностного функционального развития.

С помощью проведения такого мониторинга выявляются все проблемы, которые, по мнению самих служащих, существуют в их работе, а это, в свою очередь, поможет сотрудникам кадровых служб аппарата государственного управления разработать рекомендации по решению этих проблем и

осуществлять их. Здесь решается сразу несколько проблем: повысится удовлетворенность госслужащих своей работой, соответственно, у них появится интерес к ней и, как следствие, повысится уровень производительности их труда. Кроме того, данная мера позволит решить проблему, предложенную одним из респондентов – проблема низкой мотивации госслужащих. Проблема формирования позитивного имиджа госслужащего выступает в качестве одной из наиболее актуальных в контексте реформирования государственной системы власти проблемы, а также взаимодействия органов гос. власти с гражданским обществом. Без результативной работы на госслужбе невозможны укрепление государственной 105 власти и защита общенациональных интересов, динамическое социально-экономическое развитие государства.

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий позволит усовершенствовать действующую кадровую политику в органах государственной власти в области управления развитием карьеры госслужащих и решить проблемы высокой текучести кадров, низкой эффективности выполняемой работы, отсутствия должной мотивации и несовершенства профессионального развития государственных служащих.

Эти данные подтверждают факт того, что в Департаменте государственной службы и кадровой политики мотивация персонала является проблемой, которую необходимо устранить, ведь от того насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели Департамента и желание достигать этих целей. В целях совершенствования системы мотивации труда государственных и муниципальных служащих, в Департаменте предлагается внедрение конкурса «Лучшее структурное подразделение Департамента государственной службы и кадровой политики. [1]

В последние годы стала возрождаться идея «соревнования» между отделами и подразделениями в государственных учреждениях. Для внедрения данного конкурса в Министерстве необходимо разработать Положение о конкурсе. В данном Положении должны быть прописаны критерии оценки

работы учреждения и количество баллов, начисляемое за каждый пункт. Ежегодно специальной комиссией будет проводиться проверка на соответствие созданному Положению. Выставляются баллы и определяются победители. Все сотрудники подразделения Министерства области, занявшие 1 место, получают единовременную выплату, соответствующую 60% окладу, те, кто занял второе место 50%, третье 40%.

Также победители получат награды Департамента государственной службы и кадровой политики края. Такая существенная надбавка увеличивает мотивацию работников к труду. Предполагается, что конкурс будет проводиться с января 2018 года по декабрь 2019 года. Конкурс будет включать в себя следующие этапы. Их особенности рассмотрим в (Таблице 5).

Таблица 5 - Этапы «соревнований» между отделами и подразделениями в государственных учреждениях

Январь 2018 по Декабрь 2019	
Этапы	Содержание
Заявочный	Информирование подразделений Департамента о проведении конкурса (15 января 2017); сбор заявок на участие в конкурсе (1630 января); утверждение списка участников конкурса (31 января)
Практический	Включает в себя выполнение подразделениями своей работы на достижение наилучшего результата (5 февраля30 ноября 2019).
Итоговый	Презентация подразделениями итогов проделанной работы (314 декабря 2019); - выбор победителей (1721 декабря); 326 - присвоение грамот, премий в торжественной обстановке с участием всего коллектива (24 декабря); размещение информации об итогах конкурса на сайте Департамента (до 28 декабря).

Также на период конкурса предлагается ввести систему снижения премиальных выплат за нарушения трудовой дисциплины.

Таким образом, сумма за нарушения трудовой дисциплины сотрудников Департамента, возможно, будет равна или превысит сумму премиальных выплат. Поэтому, предложенная система позволяет произвести незначительные затраты Департамента при проведении конкурса и награждении сотрудников за достижение лучших результатов.

В результате внедрения конкурса, государственная служба станет привлекательнее для сотрудников, так как появятся интересные конкурсы, с возможностью получения призов и премий; присвоение почетного звания «Лучшее структурное подразделение Департамента государственной службы и кадровой политики края повысит престиж государственного служащего на занимаемой должности; премии за первые места в конкурсе повысят мотивацию государственных служащих работать более качественно и оперативно; количество государственных служащих, поощренных наградами Департамента государственной службы и кадровой политики области, достигнет примерно 23 человек.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Суть кадровой политики в системе органов исполнительной власти состоит в привлечении и адекватном использовании на государственной и муниципальной службе высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала, для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти и местного самоуправления.

Главной целью кадровой политики в системе органов исполнительной власти является формирование высокоэффективного коллектива, который в профессиональном и деловом отношении позволял бы обеспечить эффективное функционирование и развитие государственного аппарата и органов местной власти. Еще наиболее важная цель государственной кадровой политики:

− развитие и сохранение кадрового потенциала;

− выработка позиций фирмы по основным направлениям кадровой политики;

Государственная кадровая политика, независимо от конъюнктуры и возможных корректировок, к числу главных своих целей относит:

– создание равных социальных условий и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний;

– обеспечение высокого профессионализма управленческого и технологического процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками.

В результате выполнения дипломной работы была проведена оценка кадровой политики Министерства образования молодежной политики Камчатского края и определены мероприятия по ее совершенствованию:

• были рассмотрены теоретические и методологические основы кадровой политики;

• был проведен анализ управленческой деятельности Министерства образования молодежной политики Камчатского края;

• был предложен ряд рекомендаций по совершенствованию государственной кадровой политики в Камчатском крае;

В результате анализа управленческой деятельности Министерства образования молодежной политики Камчатского края был выявлен ряд недостатков:

• технологические процессы управления персоналом;

• недостаточно эффективен подбор и отбор кадров;

• аттестация персонала и формирование кадрового резерва недостаточно эффективны;

• процесс карьерного роста персонала является вообще неуправляемым;

Исследования и наблюдения, проведенные в отделах кадровой политики Министерства образования молодежной политики Камчатского края, показали, что, несмотря на то, что Министерство образования молодежной политики Камчатского края оснащено полностью компьютеризацией, а именно направлений «кадровой» деятельности, рутинная техническая работа с документами работников и кандидатов занимает подавляющую часть рабочего времени «кадровиков». Такая ситуация не может быть положительной, в первую очередь потому, что у работников кадровых подразделений не остается совсем количества времени на решение концептуальных задач, на работу непосредственно с людьми.

Поэтому внедрение современных информационных технологий в деятельность по управлению персоналом руководство должно ставить на первое место. Соответственно потребуется набор новых работников, следовательно, улучшить подбор кадров.

С целью устранения данных недостатков и совершенствования системы управления персоналом были предложены следующие мероприятия:

• информатизация и компьютеризация технологических процессов персонала;

• совершенствование подбора и отбора персонала;

• совершенствование процедур аттестации. Она должна представлять собой широкомасштабный процесс. Аттестация должна проходить не реже одного раза в год. Процедура выборов и отбора персонала должны быть более тщательные;

• совершенствование управление карьерой персонала. Для повышения эффективности управления карьерой, данный процесс необходимо сделать управляемым. Для этого всего необходимо определить цели, методы и основные этапы управлением карьерой персонала. Эффективное управление карьерой персонала, будет необходима для благоприятного климата среды;

• развитие маркетинга персонала для своевременного и полного обеспечения предприятий кадрами необходимой квалификации; • расширение круга субъектов кадрового планирования, например, вовлечение линейных руководителей и рабочих, общественных организаций в процесс планирования персонала;

Безусловно самые действенные способы улучшения кадровой политики предполагают необходимость значительных финансовых затрат и определенного адаптационного периода, поскольку не все люди сразу же принимают различные изменения и новшества. Но если совершенствовать систему управления грамотно и постепенно, то каждый член коллектива со временем начинает осознавать, что внедряемые инновации проводились для их блага и не ради ущемления прав рядовых сотрудников.

Реализация указанных направлений совершенствования кадровой политики повышения уровня кадрового планирования в общем механизме управления предприятием позволит более оптимально распределять затраты на содержание персонала, повысить мотивацию сотрудников к более полной отдаче в работе и обеспечить бесперебойную работу, что в свою очередь позволит повысить не только экономическую, но и социальную эффективность деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция (Основной Закон) Российской Федерации: [Принята общенародным голосованием в 1993г.]// Российская газета. – 1993. - №248.
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79–ФЗ (с изм. 23.05.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.
3. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 №58–ФЗ (ред. от 23.05.2016) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 02.06.2003, № 22. Ст. 2063.

Литература

4. Авдонина Л.П., Крылов Р.В. Проблемы совершенствования кадровой политики на современном предприятии//Наука и практика организации производства и управления. Сборник научных докладов. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 2001. – С. 10.
5. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы. – М.: Наука, 2016. – 312 с.
6. Алексеев А.Н. Корпоративная культура предприятия в условиях инновационной экономики// Транспортное дело России. 2014. № 2. С 129-131.
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. – Спб.: Питер, 2007 год. - 832 с.
8. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. - М.:Академия, 2005. – 224 с.
9. Береснева, К. В. Компоненты кадровой полити ки промышленного предприятия / К. В. Береснева, А. Ч. Ионов, В. Н. Островская // Казанский экономический вестник. – 2014. – №3(11). – С. 49–53. 8. Зенина, Е. А. Кадровое планирование организации: необходимость, тенденции развития, пути совершенствования / Е. А. Зенина // Молодой ученый. – 2016. – № 9. – С. 557–558.

10. Веснин В.Р.Управление персоналом. Теория и практика. – М: Проспект, 2006. – 239 с.
11. Еремина, И.Ю. Система наставничества как эффективный инструмент развития талантов / И. Ю. Еремина, Ф. А. Джиоева // Нефть, газ и бизнес. 2017. № 12. С. 23-27
12. Еремина, И.Ю., Ячник Д. В. Стратегическое управление развитием персонала организации как инструмент достижения производственных целей // Труды Российского государственного университета нефти и газа им. И.М. Губкина. 2012. № 2. С. 188-198 .
13. Глухенькая, Н. М. Классификация методов исследования систем управления персоналом на примере дипломных работ / Н. М. Глу хенькая // Научное мнение. – 2013. – № 8. – С. 216 – 219.
14. Дулина, Л. М. Кадровое планирование на пред приятии / Л. М. Дулина, Е. А. Жантли сова // Наука и производство Урала. –2016. – Вып. 12. – С. 76 –78.
15. Деркач А. А. Актуализация потребности в личностно–профессиональном развитии государственных служащих. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 156 с.
16. Демина С.В., Рогач О.В. Опыт использования геймификации в органах государственной власти. Новое поколение. 2018. № 15. С. 41-46.
17. Рогач О.В., Рябова Т.М., Фролова Е.В. Социально-психологический климат в органах государственной власти. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 4. С. 26-32.
18. Рябова Т.М., Фролова Е.В., Медведева Н.В., Рогач О.В., Макушкин С.А. Государственная служба РФ. Электронный учебник / Москва, 2018.
19. Rogach O.V., Frolova E.V., Demina S.V., Ryabova T.M. Gamification use for government authority employee training. Espacios. 2018. Т. 39. № 22. С. 31.
20. Зеленцов, А. Б. Формирование и реализация кад ровой политики в системе социально-трудовых от ношений промышленных организаций: автореф. на соиск. науч. степ. канд. экон. наук. – Москва, 2016. – 20 с. 5. Никиенко, А. Кадровая политика «Системы»о // Служба кадров. – 2008. – №4. – С. 93– 97.

21. Зелинская М.В. Подходы к подбору персонала в России и за рубежом. В сборнике: Актуальные вопросы развития современного общества. Сборник научных статей 5-ой Международной научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет. Курск, 2015. – С. 80-82.

22. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: монография / Н. М. Кузьмина. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 167 с.

23. Колпаков, В. М. Современные проблемы теории и практики управления персоналом / В. М. Колпаков // Економіка і держава. 2005. № 3. С. 10–14.

24. Кузьмина, Н. М. Кадровая политика корпорации: монография / Н. М. Кузьмина. – Моск ва : Экономика и финансы, 2002. – С.168.

25. Сморгунов Л. В. В поисках управляемости: концепции и трансформации государственного управления в XXI веке. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2017. – 362 с.

26. Мескон, М. Х. Основы менеджмента: пере вод с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хе доури. – М. : Дело, 2000. – 704 с.

27. Павлуцкий, А. Люди и организация: технология усовершенствования компаний / А. Пав луцкий // Управление персоналом. 2000. № 3. С. 70–73.

28. Мэскон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2005.

29. Муниципальный менеджмент. / Под ред. проф. Т.Т. Морозовой. — М.: ЮНИТИ. — 2007. — 54 с.

30. Наумов С.Ю. Основы организации муниципального управления. - М. : ФОРУМ, 2012. - 352 с.

31. Пицик Н. И. Проблемы формирования и развития кадрового потенциала органов власти и управления. М., 2002.

32. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. Учебно-практическое пособие. – 2-е издание. – М.: Дело, 2009. – 272 с.

33. Овсянко Д. М. Государственная служба Российской Федерации. – М.: Наука, 2015. – 448 с.

34. Рябова Т.М. Факторы, влияющие на формирование образа государственного гражданского служащего Российской Федерации. // Человеческий капитал, 2015. – С.71

35. Савченко С. Д. Система государственной службы Российской Федерации: Проблемы реформирования и развития // Чиновник. – 2017. – № 1. – С. 19.

36. Слепцов Н. С. Проблемы формирования государственной региональной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих // Чиновник. – 2017. – №10. – С. 8.

37. Советова Н.П. Исследование организационной культуры в органах власти // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Москва: Московский технологический университет, 2016. – С.301 306.

38. Советов П.М., Советова Н.П. Методологические аспекты системного анализа в управлении: учебное пособие. – ВологдаМолочное: ВГМХА им. Н.В. Верещагина, 2008. – 133 с. 5.

39. Ступина М.В. Основы управления персоналом: учебное пособие. – Вологда: ВоГУ, 2014. – 111 с.

40. Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг: учебник: [для студентов высших учебных заведений по направлениям подготовки «Управление персоналом», «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление» (квалификация (степень) «магистр») / О. Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 356 с.

41. Федонина, О. В. Состояние человеческого капитала (капитал здоровья) как фактор инновационного развития территории // Общество: политика, экономика, право. 2015. – № 1. – С. 33–35.

42. Хибовская, Е. А. О чем может сказать кадровая поли тика организации // Управление персоналом. – 2012. – № 10–11. – С. 100 – 108.

43. Хасано, И. И. Совершенствование кадрового планирования в организации / И. И. Хасанов // Символ науки. – 2015. – № 4. – С.133–135.

44. Цирин А.М. К вопросу о понятии конфликта интересов / А.М. Цирин, Е.И. Спектор, В.В. Севальнев // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2016. – № 5 (54). – С. 896-902.

45. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации Учебно-практическое пособие. – изд. 4 – е, перераб. и доп. – М.: Бизнес – школа, 2008. – 368 с.

46. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента: Учебник / Г. В. Щекин. – 5е изд., сте реотип. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.

47. Ядоян В. О. Теоретические аспекты мотивации государственных гражданских служащих // Молодой ученый. — 2014. — №6. — С. 534-536.

48. Ядворка О. Оценка персонала в системе эффективного управления / О. Ядворка // Экономика и государство. 2018. № 1. С. 60–63.

49. Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. – URL: http://www.pravo.gov.ru. (дата обращения 18.02.2019)

50. Официальный сайт для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях [Электронный ресурс]. – URL: http:// bus.gov.ru. (дата обращения 18.02.2019)