

**Круглякова Наталия Николаевна, магистрант 3 года  
заочной формы обучения  
направление 38.04.04 – «ГМУ»**

**Научный руководитель: Тохчуков Мурат Олегович, к.э.н. доцент  
ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесский государственный университет  
имени У.Д. Алиева» Россия, г. Карачаевск**

**ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ  
РЕАЛИЗУЕМОЙ ОРГАНАМИ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ КАРАЧАЕВО-  
ЧЕРКЕСИИ**

**Аннотация.** В рамках темы исследования будет проведен анализ кадровой политики, применения кадровых технологий, форм и методов кадрового планирования в органах публичной власти Карачаево-Черкесии. Определено место в системе кадровой работы, которое занимает Управление по кадровой политике и вопросам государственной гражданской службы Администрации Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики.

**Ключевые слова:** кадры, органы публичной власти, кадровые технологии, кадровая политика, Карачаево-Черкесская Республика, Российская Федерация.

**Kruglyakova Natalia Nikolaevna, undergraduate 3 years  
distance learning direction 38.04.04 - "GMU"**

**Scientific adviser: Tokhchukov Murat Olegovich,  
Ph.D. assistant professor  
"Karachay-Cherkess State University"  
named after U.D. Alieva, Russia, Karachaevsk**

**FEATURES OF THE REGIONAL PERSONNEL POLICY  
IMPLEMENTED BY THE PUBLIC AUTHORITIES OF  
KARACHAYEV-CHERKESIAN**

**Annotation.** As part of the research topic, an analysis of personnel policy, the use of personnel technologies, forms and methods of personnel planning in the public authorities of Karachay-Cherkessia will be carried out. The place in the system of personnel work, which is occupied by the Department for Personnel Policy and Issues of the State Civil Service of the Administration of the Head and Government of the Karachay-Cherkess Republic, has been determined.

**Key words:** personnel, public authorities, personnel technologies, personnel policy, Karachay-Cherkess Republic, Russian Federation.

Региональная система реализации кадровой политики органами публичной власти Карачаево-Черкесии определяет ключевые ориентиры по выстраиванию современной команды управленцев региона, обладающих специализированными управленческими компетенциями в сфере государственного и муниципального управления, готовых решать комплексные проекты и задачи республики.

Современное состояние работы с кадрами в Карачаево-Черкесии характеризуется следующими особенностями:

➤ Органы публичной власти Карачаево-Черкесии имеют все возможности по формированию современных кадров, способных действовать в сложных экономических и политических условиях, готовых реализовывать масштабные задачи в регионе, обозначенные Президентом России и Главой региона;

➤ Карачаево-Черкесия имеет образовательный, научно-исследовательский и практико-ориентированный потенциал, чтоб осуществлять преобразования в социально-экономическом, финансовом, технологическом масштабе;

➤ Карачаево-Черкесия имеет свою образовательную траекторию, на ее территории находится несколько высших учебных заведений, в структуре которых имеются образовательные программы как уровня бакалавриат, так и уровня магистратуры по государственному и муниципальному управлению, в

рамках этих программ осуществляется подготовка специалистов для данной сферы регионального управления.

Проводя исследование необходимо отметить ряд факторов, которые должны влиять на систему формирования кадровой политики региона:

- Во-первых, вовлечение в политический процесс талантливых и одаренных молодых людей региона,
- Во-вторых, соблюдение паритета национального представительства в органах публичной власти,
- В-третьих, ориентация на стимулирование участия общественных национальных организаций на формирование и реализацию политической культуры у представителей коренных народов региона, привлекаемых на государственную гражданскую службу.

В последнее время в Карачаево-Черкесии прослеживается тенденция к увеличению количества работников в сферах, связанных с обслуживанием населения (торговля, общественное питание, индивидуальные услуги, защита граждан и имущества), в экономике (финансы, банковское дело) и управлении.

В то же время следует отметить, что реформы последних десятилетий сопровождались существенными потерями, разгосударствлением кадрового потенциала республики. Последние события с объявлением частичной мобилизации, привели к миграции экономически активной молодежи. Это послужило к дисбалансу на рынке труда и ослаблению социального потенциала трудовых ресурсов региона. К тому же прослеживается падение престижа профессиональных и высокоинтеллектуальных видов труда, что приводит к сокращению численности занятых в экономике и ее ведущих отраслях. Техническое и производственное оснащение ряда отраслей ухудшается.

Но обратная тенденция в сфере публичной власти, государственных служащих в общей численности работников государственных и муниципальных служб не уменьшается, а только возрастает.

Правовые и организационные рамки, обеспечивающие гражданам региона возможность свободно использовать и распоряжаться своими способностями, а также гарантии для социальных групп с ограниченными возможностями трудоустройства, требуют дальнейшего совершенствования.

В результате кадровый потенциал в республике используется нерационально, он не в полной мере отвечает целям социально-экономического развития общества.

За процесс формирования, реализации и управления региональной кадровой политики отвечает специализированное структурное подразделение Администрации Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики, которое функционирует согласно Указу Главы Карачаево-Черкесской Республики от 07 мая 2013 года № 129 «Об утверждении положения об Управлении Главы и Правительства Карачаево-Черкесии по кадровой политике и вопросам государственной гражданской службы». [1]

В состав данного Управления входят следующие структурные подразделения:

- по работе с кадрами;
- по вопросам государственной гражданской службы.

Управление является самостоятельным подразделением Администрации Главы и Правительства Карачаево-Черкесии. Данное управление выполняет полномочия государственного органа по управлению государственной службой и кадровой политикой в регионе.

Управление возглавляет начальник Управления, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Главой Карачаево-Черкесии по предложению Руководителя Администрации Главы и Правительства Карачаево-Черкесии.

В штате Управления имеются заместитель, который назначается на должность и освобождается от должности Главой Карачаево-Черкесии по предложению Руководителя Администрации Главы и Правительства Карачаево-Черкесии.

В рамках исследования автором проанализирована численность и оплата труда работников органов государственной власти и местного самоуправления Карачаево-Черкесской Республики за 2020 год, [4] сведения представлена в таблице 1.

**Табл. 1 - Численность и среднемесячная начисленная заработная плата работников государственных органов и органов местного самоуправления по ветвям власти за 2020 год**

	Численность списочного состава на конец отчетного года, человек	Среднемесячная начисленная заработная плата в среднем на одного работника
В государственных органах, органах местного самоуправления и избирательных комиссиях муниципальных образований - всего	9829	50071
в том числе в органах		
законодательной власти	198	48476
исполнительной власти	8565	47153
судебной власти и прокуратуры	938	76621
других государственных органах	128	45099

В целях усиления эффективности работы государственных гражданских служащих Карачаево-Черкесии акцент должен ставиться на целенаправленную и системную профессиональную переподготовку, повышение квалификации. Это позволит восполнить пробелы в образовании некоторых государственных гражданских служащих республики, выявленные в ходе аттестации работников, сферы органов публичной власти региона. Все обозначенные проблемы взаимосвязаны и не могут быть решены в отдельности.

Анализируя нормативно-правовую базу, в статье автор делает акцент на ряд принятых и утвержденных правовых актов. В частности согласно Указу Главы Карачаево-Черкесии «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики на 2020 - 2021 годы» [2] на территории региона необходимо в рамках направлений развития государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики на 2020 - 2021 годы:

- Провести процедуру совершенствования порядка назначения граждан РФ на должности государственной гражданской службы Карачаево-Черкесии, государственных гражданских служащих Карачаево-Черкесии.
- Модернизировать процедуру стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развитие системы государственных правовых и социальных гарантий на гражданской службе.
- Внедрить новые формы профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий.
- Ускорить внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что при реализации кадровой политики в регионе органами, ответственными за ее реализацию, разрабатываются проекты законодательства Карачаево-Черкесии и других нормативных правовых актов Карачаево-Черкесии республиканские ведомственные и местные программы по реализации кадровой политики, а также осуществляется мониторинг реализации программ по реализации кадровой политики.

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

1. Указ Главы Карачаево-Черкесской Республики от 07 мая 2013 года № 129 «Об утверждении положения об Управлении Главы и Правительства Карачаево-Черкесской Республики по кадровой политике и вопросам государственной гражданской службы». [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/460107788>
2. Указ Главы КЧР от 5 декабря 2019 года N 223 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Карачаево-Черкесской Республики на 2020 - 2021 годы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/570860782>
3. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по СКФО [Электронный ресурс] - Режим доступа : <https://stavstat.gks.ru/storage/mediabank/>

4. Турчинов, А.И. Глобализация и кадровый потенциал России [Текст] / А.И. Турчинов // Кадровик. № 4. 2013. – С. 89-97.
5. Шекшня, С.В. Управление персоналом современной организации [Текст] / С.В. Шекшня.- М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2017. – 283 с.