

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КОМИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ от 1 февраля 2011 г. N 18-р

(в ред. распоряжения Правительства РК
от 19.10.2011 N 420-р,
Постановления Правительства РК от 01.12.2011 N 537)

В целях реализации на территории Республики Коми единой кадровой политики в соответствии со Стратегией экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года:

1. Одобрить Концепцию кадровой политики Республики Коми (далее - Концепция) согласно приложению.

2. Предложить министерствам и иным органам исполнительной власти Республики Коми, государственным органам Республики Коми, образованным Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, органам местного самоуправления в Республике Коми, организациям всех форм собственности в Республике Коми при планировании и проведении мероприятий в области кадрового обеспечения руководствоваться Концепцией.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Республики Коми - министра финансов Республики Коми Тукмакова В.А.
(п. 3 в ред. Постановления Правительства РК от 01.12.2011 N 537)

Глава Республики Коми
В.ГАЙЗЕР

Одобрена
распоряжением
Правительства Республики Коми
от 1 февраля 2011 г. N 18-р
(приложение)

КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КОМИ

1. Общие положения

1.1. Анализ ситуации по формированию и использованию человеческих ресурсов в Республике Коми показывает, что обеспечение рабочими и управленческими кадрами реального сектора экономики и бюджетной сферы серьезно влияет на социально-экономическое развитие Республики Коми.

Негативные демографические процессы и отток населения из региона приводят к уменьшению численности трудовых ресурсов, увеличению их среднего возраста, сокращению численности работников в производственной сфере и увеличению ее в непроизводственной, что создает дополнительные риски для экономики в целом. Очевидно, что высокий уровень развития человеческого капитала и эффективные механизмы его использования - важнейшие предпосылки эффективного развития общества. "Необходимо обеспечить рынок высококвалифицированными кадрами, теми кадрами, которые по-настоящему интересны рынку, которые реально востребованы работодателями и которые, конечно, подготовлены для участия в модернизации нашей экономики...", - отметил Президент Российской Федерации Дмитрий Анатольевич Медведев на совместном заседании Государственного Совета Российской Федерации и Комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России, которое состоялось 31 августа 2010 года.

Вместе с тем на сегодняшний день в России отсутствует государственная кадровая политика как целостная система в сфере государственного управления воспроизводством и рациональным использованием кадрового потенциала общества.

Кадровая политика и кадровая работа в советский период носила чисто прикладной характер и касалась в основном решения конкретных вопросов подбора, расстановки и воспитания кадров аппарата партийных и советских органов, различных отраслей народного хозяйства. Попытки изменить такую ситуацию предпринимались в конце 80-х годов, но не получили необходимого развития. В России проблемами кадровой политики начали серьезно заниматься лишь в 1993 году, когда вышел ряд указов Президента Российской Федерации, был создан Совет по кадровой политике при Президенте Российской Федерации, советы по кадровой политике в субъектах Российской Федерации, были начаты теоретические проработки проблем кадровой политики.

При продолжающихся процессах государственного устройства и реформирования российского общества концепция кадровой политики Российской Федерации как стратегический документ в настоящее время отсутствует, хотя некоторые вопросы кадровой политики находят отражение в федеральных законах, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года и др.

В таких условиях непосредственными стратегами и организаторами работы по регулированию кадровых процессов в социальной и экономической сферах жизни выступают органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Параллельно идет процесс практического решения ряда неотложных кадровых проблем, в ходе которого формируются отдельные компоненты государственной кадровой политики, делаются разработки теоретических основ кадровой политики. Указанные направления зачастую развиваются самостоятельно, не всегда взаимно обогащая, а нередко даже отрицая друг друга.

В Республике Коми с конца 90-х годов идет процесс формирования отдельных компонентов кадровой политики, отвечающей потребностям рынка труда.

На сегодняшний день в государственном управлении Республики Коми сложилась определенная система работы по регулированию кадровыми процессами в социальной и экономической сферах жизни, что позволило добиться позитивных изменений по ряду направлений.

Для дальнейшей реализации планов экономического и социального развития, обозначенных Стратегией экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года, необходим концептуальный документ, который бы определял правовое и идеологическое пространство, в рамках которого могут формироваться программные документы не только по вопросам развития человеческих ресурсов.

Концепция кадровой политики Республики Коми (далее - Концепция) разработана с целью повышения эффективности государственного управления развитием человеческих ресурсов в Республике Коми, удовлетворения потребности секторов экономики и социальной сферы в профессионально подготовленных кадрах.

Концепция отражает основополагающие подходы министерств и иных органов исполнительной власти Республики Коми, государственных органов Республики Коми, образованных Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, органов местного самоуправления в Республике Коми, организаций всех форм собственности в Республике Коми к развитию человеческих ресурсов в Республике Коми. Концепция включает определяющие принципы, приоритеты и основные механизмы по формированию, воспроизводству и развитию человеческих ресурсов, соответствующие Стратегии экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года, одобренной постановлением Правительства Республики Коми от 27 марта 2006 г. N 45.

1.2. Основные термины и понятия Концепции:

1) кадровая политика - деятельность министерств и иных органов исполнительной власти Республики Коми, государственных органов Республики Коми, образованных Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, органов местного самоуправления в Республике Коми, организаций всех форм собственности в Республике Коми по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала государственных органов и органов местного самоуправления, различных секторов экономики и социальной сферы, ориентированного на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач;

2) объекты кадровой политики - процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала организаций всех форм собственности в Республике Коми;

3) субъекты государственной кадровой политики - организации всех форм собственности, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе управления;

4) механизм обеспечения кадровой политики - комплекс мер по осуществлению цели и задач кадровой политики;

5) кадровый потенциал - способность кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности;

6) кадры - постоянный состав работников, состоящих в трудовых отношениях с организациями всех форм собственности;

7) трудовые ресурсы - трудоспособное население, занятое независимо от возраста в экономике, а также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе;

8) человеческие ресурсы - количество людей, составляющих трудовые ресурсы, и потенциал, которым обладают эти люди (компетенция, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию).

2. Анализ ситуации по формированию и использованию человеческих ресурсов в Республике Коми

2.1. Стратегией экономического и социального развития Республики Коми на период до 2020 года, одобренной постановлением Правительства Республики Коми от 27 марта 2006 г. N 45, развитие системы

кадрового обеспечения экономики отнесено к приоритетам экономического и социального развития Республики Коми.

В Республике Коми разработаны и приняты нормативные правовые акты, имеющие отношение к вопросам кадровой политики. Основным из них является [постановление](#) Правительства Республики Коми от 10 сентября 2010 г. N 299 "О долгосрочной республиканской целевой программе "Развитие системы кадрового обеспечения экономики Республики Коми (2011 - 2013 годы)". Кроме того, в Республике Коми с 2004 года реализовывалась целевая республиканская программа по развитию системы профессионального образования.

2.2. Реализация в Республике Коми мероприятий в сфере кадровой политики позволила добиться существенных позитивных изменений по следующим направлениям:

1) формирование системы работы по регулированию объемов и направлений подготовки кадров в учреждениях профессионального образования и механизма государственного заказа на подготовку кадров.

Был отработан механизм формирования прогнозной потребности экономики в квалифицированных рабочих кадрах на среднесрочную перспективу. На основе сформированного прогноза проведена обоснованная реструктуризация сети образовательных учреждений профессионального образования, находящихся в государственной собственности Республики Коми, оптимизирована структура подготовки кадров в разрезе профессий и специальностей в соответствии с реальными потребностями республиканского и муниципальных рынков труда в Республике Коми.

Так, в 2009 - 2010 годах в результате реструктуризации 21-го образовательного учреждения, находящегося в государственной собственности Республики Коми, было образовано 10 новых учреждений профессионального образования, шесть из них являются многоуровневыми образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку по программам начального профессионального и среднего профессионального образования. Это позволило ликвидировать избыточную сеть образовательных учреждений, дублирующих профили и направления подготовки, повысить качество обучения специалистов. Введены четыре новые образовательные программы (профессии) в системе начального профессионального образования и две новые специальности в системе среднего профессионального образования. Прекращен прием по невостребованным профессиям: "Бухгалтер", "Оператор ЭВМ", "Коммерсант в торговле", сокращены цифры приема по профилям "Экономика и управление" и "Гуманитарные науки".

Ежегодно приказом Министерства образования Республики Коми утверждаются контрольные цифры приема в государственные образовательные учреждения начального профессионального и среднего профессионального образования на подготовку кадров за счет средств республиканского бюджета Республики Коми;

2) формирование системы мероприятий, содействующих повышению профессионального уровня руководителей и специалистов организаций различных форм собственности в Республике Коми.

Ежегодно порядка 700 специалистов обучаются по различным программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации на условиях софинансирования, для чего в республиканском бюджете Республики Коми предусматриваются соответствующие средства.

Особое внимание уделяется сельским районам республики, поэтому большая часть программ имеет выездной характер, предусматривает разработку бизнес-плана или проекта по развитию действующих производств или открытию собственного дела.

Республика Коми прочно удерживает статус региона, успешно реализующего Президентскую программу подготовки управленческих кадров (Указ Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. N 774 "О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации"). Всего с 1998 года прошли подготовку более 800 руководителей и специалистов, более трети из них побывали на зарубежных и российских стажировках. Слушателями программы реализовано более 500 проектов, что позволило развить действующие производства и открыть новые направления деятельности на предприятиях и в республике. Выпускниками создано более 200 новых компаний, расширены деловые контакты между предприятиями республики и других регионов, а также с зарубежными партнерами. Многие выпускники работают в органах государственного и муниципального управления республики и находятся в резерве управленческих кадров.

В целях кадровой поддержки приоритетных направлений социально-экономического развития Республики Коми организуется обучение руководителей и специалистов по таким программам, как "Инвестиции в развитие инновационного потенциала региона: управление проектами и оценка их эффективности", "Менеджмент туризма", "Организация собственного дела".

Отмечаются позитивные изменения в образовательном уровне руководителей и специалистов: на 11,5 процента увеличилась доля руководителей организаций с высшим профессиональным образованием (65,8 процента от общего числа руководителей); рабочих с базовым профессиональным образованием стало больше на 2,7 процента (54,8 процента от общего числа рабочих);

3) увеличение числа организаций, реализующих системную работу по управлению персоналом.

С 2006 года Министерством экономического развития Республики Коми совместно с Кадровым клубом Республики Коми, Союзом промышленников, предпринимателей и работодателей Республики Коми, Торгово-промышленной палатой Республики Коми проводится конкурс среди предприятий республики на тему "Лучшая организация работы с персоналом". Конкурс включает целый комплекс мероприятий: тематические обучающие семинары, мастер-классы, круглые столы, научно-исследовательскую работу.

В 2009 - 2010 годах прошел первый республиканский конкурс профессионального мастерства среди специалистов кадровых служб организаций "Лучший специалист в области кадрового менеджмента". Участниками стали 78 специалистов из городов и районов республики.

В целях повышения профессионального уровня специалистов кадровых служб хозяйствующих субъектов организуются семинары-совещания по актуальным проблемам сохранения и развития кадрового потенциала организаций, реализуются обучающие программы.

За время действия в Республике Коми целевой республиканской программы по развитию системы профессионального образования выпущено 15 сборников по вопросам развития кадрового потенциала региона, в которых описан, в частности, лучший опыт организаций в области кадрового менеджмента;

4) формирование новой системы взаимоотношений между органами власти, образовательными учреждениями и сферой бизнеса - конкретных механизмов социального партнерства в сфере профессионального образования.

Действует Межведомственная комиссия по вопросам кадровой политики, трудовых отношений, охраны труда и занятости населения при Экономическом совете Республики Коми. Аналогичные комиссии созданы в шести муниципальных образованиях республики.

На 15 процентов увеличилось количество договоров на подготовку кадров, заключенных между предприятиями и образовательными учреждениями.

На некоторых предприятиях разработаны и реализованы корпоративные программы обучения кадров, ориентированные на стратегическое развитие предприятий.

На муниципальном уровне реализуется проект "Создание сети информационно-консалтинговой поддержки и развития предпринимательства на уровне поселений муниципального образования", в рамках которого осуществляется подбор и обучение бизнес-консультантов из числа местного населения, а также формируется алгоритм их сопровождения на уровне администрации муниципального образования.

В 2010 году запущен проект "Летопись рабочей славы Республики Коми", направленный на пропаганду рабочих профессий, повышение престижа начального профессионального образования, формирование среди молодежи и населения позитивного образа выпускника учреждения начального профессионального образования.

Таким образом, в Республике Коми сложилась система работы по регулированию кадровых процессов, основными направлениями которой являются:

1) разработка и реализация нормативных правовых актов, обеспечивающих формирование комплексной системы подготовки кадров и проведение соответствующей кадровой политики;

2) формирование прогноза потребности в рабочих кадрах на пятилетний период, что позволяет системно проводить работу по оптимизации сети учреждений профессионального образования в соответствии с перспективами социально-экономического развития региона;

3) государственная поддержка повышения профессионального уровня руководителей и специалистов отраслей экономики;

4) содействие предприятиям республики в работе по сохранению и развитию персонала.

2.3. Поскольку кадровые проблемы носят системный характер, ситуация по формированию и использованию кадрового потенциала Республики Коми по-прежнему остается напряженной. Она характеризуется теми же проблемами, что и в целом по России:

1) негативные демографические процессы;

2) несбалансированность реальных потребностей экономики в кадрах и подготовки специалистов в системе профессионального образования;

3) недостаточная заинтересованность работодателей в работе по подготовке и развитию персонала и неудовлетворительные качественные характеристики лиц, занятых в экономике и социальной сфере;

4) проблемы законодательного характера на федеральном уровне.

Начиная с 2003 года убыль населения в Республике Коми составляет порядка 10 тысяч человек в год. По прогнозам, до 2026 года такая тенденция сохранится, и численность населения составит 763 тысячи человек. При этом на 29 процентов (на 189 тысяч человек) уменьшится численность населения трудоспособного возраста. Продолжится процесс "старения" рабочей силы: численность населения старше трудоспособного возраста увеличится на 50 процентов, а численность населения моложе трудоспособного возраста уменьшится на 20 процентов.

Весомый вклад в уменьшение численности населения вносят миграционные процессы, на которые приходится примерно 90 процентов общей убыли населения. В результате миграционных процессов вероятность удовлетворения потребности экономики республики в квалифицированных кадрах за счет местных трудовых ресурсов с каждым годом уменьшается.

Это делает необходимой разработку специальных мер, предотвращающих или компенсирующих развитие отрицательных демографических и миграционных тенденций. Среди таких мер могут иметь место мероприятия, основанные на пересмотре отношения к людям пенсионного возраста, трудовой потенциал которых может еще использоваться, а также мероприятия, связанные с внедрением новой техники и передовых технологий, позволяющих значительно повысить производительность труда.

В условиях ограниченности имеющихся трудовых ресурсов возрастает актуальность их рационального использования. Однако, несмотря на проводимую в республике работу по модернизации системы профессионального образования и ее сближению с реальными потребностями рынка труда, по-прежнему наблюдается несоответствие в структуре воспроизводства трудовых ресурсов по уровням

образования, а также несбалансированность подготовки кадров по различным профессиям и специальностям. Среднегодовая потребность экономики в специалистах с высшим профессиональным образованием на 37,5 процента меньше, чем выпускают высшие учебные заведения. Подготовка специалистов со средним профессиональным образованием на 41,7 процента превышает прогнозную потребность. Противоположная ситуация наблюдается в отношении выпускников с начальным профессиональным образованием - здесь потребность превышает выпуск на 45 процентов.

Несбалансированность между реальными потребностями рынка труда в квалифицированных кадрах и подготовкой специалистов в системе профессионального образования способствует безработице среди молодежи, осваивающей невостребованные на рынке труда профессии и специальности.

В соответствии с прогнозом до 2013 года организациям республики дополнительно потребуется более 50 тысяч квалифицированных рабочих более чем по 500 профессиям. Особые проблемы с кадрами испытывают сельские районы республики. При этом, с одной стороны, общей для всех территорий республики особенностью является высокий спрос со стороны работодателей и дефицит опытных и высококвалифицированных рабочих практически всех профессий, особенно таких, как станочники и операторы различных видов оборудования, машинисты различных видов машин и механизмов, слесари, электромеханики и электромонтажники, токари, сварщики, рабочие по строительным профессиям. С другой стороны, высок спрос на неквалифицированный низкооплачиваемый труд. Во всех городах и районах республики заявляется достаточное количество вакансий по таким рабочим профессиям, как грузчик, дворник, подсобный рабочий, сторож, уборщик, хотя по указанным профессиям значительное количество безработных состоит на учете в органах службы занятости.

В связи с этим необходима дальнейшая оптимизация системы профессионального образования в целях максимального приведения ее в соответствие с реальными потребностями рынка труда не только по объемам и структуре подготовки кадров, но и по качеству подготовки специалистов.

Данная работа должна осуществляться на основе государственного заказа на подготовку кадров. Система образования не может сама себе ставить задачи, необходим внешний заказ. И именно бизнес должен выступать заказчиком профессиональных кадров. Однако поскольку сегодня это направление не имеет нормативного закрепления, большинство предприятий и организаций игнорируют запросы о потребности в персонале и не торопятся инвестировать средства в подготовку кадров.

В периодически проводимом статистическом прогнозом обследовании принимают участие лишь около 20 процентов организаций Республики Коми. Проблемой является и определение потребности в кадрах для реализации инвестиционных проектов. В лучшем случае технико-экономическая документация по проектам содержит лишь общую величину предполагаемой численности занятых. Тогда как для принятия решений важна не только эта общая величина, но и сведения о профессионально-квалификационном составе работников, необходимых на различных этапах реализации проектов. Также необходимо заранее определять источники покрытия данной потребности. Но в каждом втором проекте отсутствует даже эта общая величина.

Одним из показателей кадрового потенциала региона являются качественные характеристики лиц, занятых в секторах экономики и социальной сферы.

На сегодняшний день базовое профессиональное образование имеют около 70 процентов работников организаций Республики Коми. Средний возраст работников, рассчитанный как средневзвешенная величина, является высоким и составляет 40 лет. В Республике Коми достаточно низкий образовательный уровень рабочих кадров. Почти половина из них (45,2 процента) не имеет базового профессионального образования. При этом в республике более половины рабочих старше 40 лет, а рабочих в возрасте до 30 лет немногим более 20 процентов.

В целом качественные показатели кадрового состава в организациях республики по-прежнему являются неудовлетворительными.

2.5. Инновационное развитие экономики связано с повышением производительности труда. Отмечается, что в России по отдельным отраслям экономики уровень производительности труда отстает от уровня развитых зарубежных стран в 20 раз.

Очевидно, что одними лишь закупками высокотехнологичного оборудования эту проблему не решить. Нужны вложения в человеческий ресурс, и они должны составлять до 10 процентов фонда заработной платы. В республике в среднем эти затраты по-прежнему составляют менее одного процента (0,4 - 0,7 процента).

Одним из важнейших направлений регулирования кадровых процессов является внутрифирменный уровень управления, который должен обеспечить систему учета, планирования и развития кадрового потенциала организации, то есть реализацию целостной кадровой политики на уровне организации. К сожалению, сегодня можно назвать только порядка 30 крупных и средних предприятий, которые постоянно занимаются вопросами развития своего персонала. В большинстве организаций малого и среднего бизнеса нет специалистов, имеющих специальную подготовку и непосредственно занимающихся вопросами содействия развитию персонала. Работа кадровых служб организаций зачастую сводится к вопросам приема и увольнения работников. Руководство каждой третьей организации не видит оснований для целенаправленного развития подразделения, ответственного за работу с персоналом, и не связывает его деятельность с реализацией планов развития предприятия.

Курс на инновационное развитие экономики как никогда требует от всех уровней управления образованием и от бизнес-сообщества массовой переподготовки работников всех отраслей и категорий.

Экономический подъем выдвигает на первый план задачу формирования системы непрерывного профессионального образования, суть которого состоит в постоянной адаптации, периодическом повышении квалификации и переподготовке рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни.

2.6. Важным моментом региональной кадровой политики в условиях дефицита трудовых ресурсов является создание условий для максимальной реализации профессионального, интеллектуального и творческого потенциала различных слоев населения, в том числе молодежи, а также лиц с ограниченными возможностями. Необходимы, в частности, разработка и реализация программ содействия молодежной занятости, развития предпринимательства в молодежной среде, инклюзивного образования нуждающихся категорий населения, создания рабочих мест.

2.7. Актуальным направлением является реализация мер, содействующих повышению престижности рабочих профессий, трудовой деятельности в сфере материального производства. На сегодняшний день только 5 процентов выпускников школ ориентированы на получение рабочей профессии, подавляющее большинство выпускников 11-х классов (70 процентов) планируют стать абитуриентами вузов. И при этом каждый второй из них намерен учиться за пределами республики.

2.8. Для полномасштабной кадровой политики региона необходимо и совершенствование системы управления кадровым потенциалом в органах государственной власти и местного самоуправления.

Анализ кадрового состава министерств и иных органов исполнительной власти Республики Коми, государственных органов Республики Коми, образованных Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, органов местного самоуправления в Республике Коми показывает, что по-прежнему актуальными являются вопросы:

- 1) совершенствования системы подбора кадров для гражданской и муниципальной службы;
- 2) систематической комплексной оценки результатов профессиональной (служебной) деятельности служащих, уровня их знаний, навыков и умений;
- 3) повышения эффективности гражданской и муниципальной службы, профессиональной служебной деятельности гражданских и муниципальных служащих;
- 4) повышения качества дополнительного профессионального образования гражданских и муниципальных служащих, применения инновационных форм и методов обучения.

Таким образом, построение целостной эффективной системы кадрового обеспечения экономики требует продолжения проводимой работы с учетом достигнутых результатов. В связи с этим необходимо принятие соответствующих мер правового, административно-управленческого и социально-экономического характера, направленных на решение имеющихся проблем с целью формирования кадрового состава, способного эффективно решать стратегические задачи социально-экономического развития Республики Коми.

3. Цель, задачи и принципы кадровой политики

3.1. Стратегическая цель кадровой политики Республики Коми - создание условий для формирования, воспроизводства и развития конкурентоспособного кадрового потенциала Республики Коми, способного обеспечить успешное функционирование экономики, государственной и муниципальной службы.

3.2. Основными задачами в достижении указанной цели являются:

- 1) совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов на основе текущего и перспективного анализа регионального рынка труда, учет результатов этих прогнозов при выработке приоритетных направлений кадровой политики и формировании кадровых программ;
- 2) создание системы прогнозирования потребности региональной экономики в кадрах, регулирования величин подготовки квалифицированных кадров в образовательных учреждениях профессионального образования с учетом потребности республиканского рынка труда в разрезе конкретных видов экономической деятельности, территорий, профессий и специальностей;
- 3) развитие образовательного комплекса как важнейшего элемента экономики Республики Коми, обеспечивающего подготовку конкурентоспособных специалистов на рынке труда;
- 4) содействие постоянному поддержанию в актуальном состоянии квалификации кадров путем развития непрерывного образования и дополнительного профессионального образования;
- 5) создание системы кадровой работы в организациях всех форм собственности в Республике Коми, направленной на наиболее полное удовлетворение их потребности в квалифицированных кадрах;
- 6) повышение эффективности кадровой работы в органах государственного и муниципального управления в Республике Коми;
- 7) обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, развитие системы отраслевых тарифных соглашений, расширение социальных функций коллективных договоров;
- 8) создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения.

3.3. Реализация кадровой политики должна способствовать устойчивому социально-экономическому развитию региона, реализации конституционных прав, свобод и интересов граждан. основополагающими принципами кадровой политики Республики Коми являются:

- 1) системность, обеспечивающая органическое единство целей, принципов, форм, методов и технологий работы с кадрами;
- 2) всеобщность, многоуровневый характер;

3) научность, реалистичность, максимальная ориентация на потребности общества в кадрах и реальные возможности их удовлетворения в перспективе;

4) легитимность и открытость;

5) комплексность, то есть учет всех факторов (организационных, правовых, социально-психологических, экономических), влияющих на состояние рынка трудовых ресурсов, дифференцированный подход к осуществлению кадровых программ с учетом особенностей различных сфер экономики и социальной сферы, специфики городов и районов;

6) перспективность, обеспечивающая опережающий и упреждающий характер кадровой политики;

7) правовая и экономическая обоснованность, осуществляемая в рамках и на основе закона, создающая правовые и экономические гарантии объективного и справедливого решения кадровых вопросов;

8) профессионализм и компетентность, то есть наличие знаний, умений, навыков, необходимых для эффективного осуществления деятельности в динамично изменяющейся экономической ситуации;

9) обновление кадров и преемственность руководства;

10) контроль и подотчетность кадров;

11) демократичность по целям и формам работы, гибкость и новаторство по механизмам решения кадровых проблем;

12) социальное равенство, запрещающее любые формы ограничения прав человека на труд по признакам политической, расовой, национальной, языковой, половой или религиозной принадлежности;

13) гуманизм, направленность на защиту конституционных прав и свобод человека, достижение гармоничного сочетания интересов человека, государства и общества, индивидуальных, групповых и общенациональных интересов; уважение личности человека, развитие его инициативы, способностей и профессиональных навыков.

3.4. В настоящее время обеспечение организаций республики человеческими ресурсами должно включать два уровня управления: государственный (стратегический) и внутрифирменный.

3.4.1. Государственный (стратегический) уровень управления включает следующие направления:

1) обеспечение положительной динамики демографического развития региона, что позволит в настоящее время и в обозримой перспективе иметь достаточные трудовые ресурсы, необходимые для динамичного развития всех секторов экономики и социальной сферы. Государственный подход к управлению демографическими процессами позволит сформировать рациональную, социально приемлемую структуру населения по полу, возрасту и семейному составу. Государственное регулирование демографических процессов должно "затормозить" процесс старения населения, активизировать воспроизводственные процессы;

2) приведение системы профессионального образования в соответствие с потребностями секторов экономики и социальной сферы через систему государственного (регионального) заказа, меры экономического стимулирования и правового регулирования, а при необходимости - административного "давления". Образовательные учреждения всех форм собственности в Республике Коми должны согласовывать свою образовательную стратегию со стратегическим развитием региона, что позволит согласовать интересы учебных заведений, органов государственного управления и хозяйствующих субъектов. Согласование интересов трех названных сторон позволит привести региональный рынок труда в равновесное состояние;

3) управление миграционными процессами через реализацию мер экономического и административного характера. Необходимо мерами экономического характера способствовать переселению из республики желающих лиц старших (пенсионных) возрастов и содействовать притоку образованной молодежи. Административные меры должны регулировать численность населения по всей территории республики, целесообразность привлечения иностранной рабочей силы, использования вахтового метода завоза рабочей силы из-за пределов республики;

4) содействие в обеспечении организаций промышленной и бюджетной сферы квалифицированными специалистами по тем специальностям, подготовка по которым не ведется в республике. Необходимы меры по подготовке, привлечению и закреплению молодых специалистов в республике, включающие, в частности, финансовую поддержку, социально значимые гарантии;

5) поддержание через разветвленную сеть учреждений системы содействия занятости лиц, не имеющих работы, не конкурентных или слабо конкурентных на рынке труда. Это включает организацию подготовки и переподготовки лиц, не имеющих работы; работу с хозяйствующими субъектами по созданию новых рабочих мест и трудоустройству данной категории граждан; создание системы экономической заинтересованности у работодателей в приеме на работу лиц, рекомендованных службой занятости.

3.4.2. Внутрифирменный уровень управления по обеспечению организаций республики человеческими ресурсами включает в качестве главного звена службы управления персоналом организаций и, как дополнения, различного рода коммерческие кадровые службы, союзы и общества предпринимателей и промышленников и т.д. Данный уровень управления обеспечивает непосредственный контакт между работодателями и наемными работниками при заключении трудового договора.

3.5. По результатам научных исследований, проведенных в Республике Коми, можно сделать следующие связанные с развитием кадрового потенциала выводы, которые могут быть применены к организациям всех форм собственности в Республике Коми:

1) менеджеры крупнейших комплексов и организаций при формировании человеческих ресурсов в

настоящее время и в будущем должны более интенсивно заниматься исследованиями на региональном рынке труда. Прежде всего потребуются тщательнее анализировать демографическое развитие с целью более эффективной реализации в сфере труда потенциала граждан старших возрастов и выявления "узких мест" в отношении молодежи. Вызвано это тем, что последнее десятилетие XX века внесло изменения в демографическую составляющую формирования трудовых ресурсов, трудового потенциала. Произошли необратимые изменения в динамике численности населения и в структуре источников его формирования. Это проявилось в сокращении абсолютной численности населения, уменьшении демографической базы воспроизводства ресурсов труда;

2) актуальным является поиск и внедрение новых организационных форм деятельности предприятий, в частности, предприятий с периодически сменяемым персоналом. Тем самым создаются предпосылки для перехода к принципиально новой гибкой системе формирования профессий и должностей как основе подбора, расстановки и использования работников, исходя из конкретных задач предприятия и располагаемым им человеческим ресурсом. Рассмотрение данного вопроса особенно актуально для отраслей нефтяной, газовой и лесозаготовительной промышленности. По мере истощения сырьевой базы работники вынуждены тратить значительное время на дорогу до места работы и обратно. Организации, в свою очередь, должны нести дополнительные финансовые расходы, что понижает их конкурентоспособность. Решить проблему мог бы вахтовый метод работы. Но это требует дополнительных специальных исследований, подготовки населения к новому режиму работы и т.д.;

3) в последние годы получил дальнейшее развитие подход к формированию человеческих ресурсов по принципу "стабильности-мобильности", "полной - частичной занятости". Идея такого подхода к занятости состоит в том, что выдвигается и обосновывается положение о том, что в начале XXI века в большинстве стран мира и в первую очередь в индустриально развитых странах менее половины всех работающих будет трудиться в организациях полный рабочий день. Многие будут работать не по найму, причем их число год от года будет возрастать; многие будут заняты неполный день или работать временно, причем иногда по собственному желанию, а иногда в силу особенностей спроса на труд. Данная категория населения в скором времени будет составлять значительную часть;

4) все большую актуальность будет приобретать проблема занятости пенсионеров. В обозримой перспективе выход на пенсию не будет означать, что пенсионер прекращает трудиться. Изменение трудовых отношений станет особенно актуальным после того, как большинство пожилых работников составят не работники физического труда, а люди, которые никогда не зарабатывали на жизнь физическим трудом.

Организации, которые первыми преуспеют в привлечении и удержании специалистов, перешагнувших традиционный пенсионный возраст, и которые сумеют добиться от них максимальной производительности, получат невероятные конкурентные преимущества. Так или иначе, через 20 - 30 лет существенный объем работ будет выполняться сотрудниками, возраст которых превысит традиционный пенсионный.

В то же время менеджменту организаций необходимо обратить внимание и на то, что, отдавая предпочтение при найме большему числу работников старших возрастов, организации автоматически становятся менее привлекательными для молодежи, которую пугает отсутствие скорой перспективы продвижения по служебной лестнице, поскольку ключевые посты заняты пожилыми работниками. Поэтому на уровне организаций необходима взвешенная кадровая политика, направленная на рациональное использование трудового потенциала населения разных возрастов.

4. Приоритетные направления кадровой политики

4.1. Приоритетными направлениями кадровой политики Республики Коми как в среднесрочной, так и в долгосрочной перспективе являются:

1) создание эффективной системы наполнения регионального рынка труда необходимыми кадровыми ресурсами, соответствующими стратегическим задачам развития Республики Коми;

2) повышение эффективности кадровой работы в органах государственного и муниципального управления в Республике Коми;

3) повышение эффективности экономики, социальной сферы и деятельности государственных органов и органов местного самоуправления за счет формирования профессиональных компетенций кадров;

4) обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения.

4.2. Приоритетным направлением кадровой политики в Республике Коми является создание эффективной системы наполнения регионального рынка труда необходимыми кадровыми ресурсами, соответствующими стратегическим задачам развития Республики Коми.

Создание качественно новых трудовых ресурсов может послужить объективной основой прогрессивных изменений в экономике республики. В основе такого развития и использования кадрового потенциала лежит ориентация на высококвалифицированную рабочую силу, интегрированную в систему производства; на непрерывность процесса обогащения знаний и повышения квалификации; на мобильность рабочей силы и гибкость организации труда; на партнерские отношения между участниками трудовых отношений.

Чем выше общий уровень образования и уровень профессиональной подготовки кадров, тем значительнее роль трудовой составляющей в производстве, тем меньше социальных проблем, связанных, к примеру, с занятостью. Особую значимость высокий образовательный уровень имеет при крупных изменениях в отраслевой структуре хозяйства, поскольку позволяет работнику быть более универсальным, мобильным, быстрее освоить новую профессию или специальность, если прежняя оказалась невостребованной. Важное значение имеют и профессиональная подготовка, приобретение и накопление производственного опыта. Это особенно важно для профилактики безработицы среди молодежи. Отсутствие у молодых людей достаточного трудового опыта и необходимой производственной квалификации препятствует их вступлению в трудовую жизнь, не дает быть равносильными участниками конкурентного рынка рабочей силы.

В развитии системы образования и профессиональной подготовки важнейшую роль играет соблюдение постоянного соответствия между структурно-качественными характеристиками трудовых ресурсов и объективными потребностями экономики, то есть знание не только текущей ситуации на рынке труда, но и долговременных кадровых потребностей работодателей.

4.2.1. С учетом сложившегося опыта и достигнутых результатов дальнейшая работа по созданию эффективной системы наполнения регионального рынка труда необходимыми кадровыми ресурсами, соответствующими стратегическим задачам развития Республики Коми, будет проводиться по следующим основным направлениям:

1) развитие и реализация механизма формирования прогнозной потребности экономики в квалифицированных кадрах по всем уровням профессионального образования:

а) повышение качества прогноза потребности экономики Республики Коми в квалифицированных рабочих кадрах на среднесрочную перспективу через расширение охвата организаций, участвующих в формировании прогнозной потребности в квалифицированных кадрах, и улучшение качества предоставляемых указанными организациями данных;

б) совершенствование механизма формирования прогнозной потребности экономики в специалистах со средним и высшим профессиональным образованием;

в) разработка и реализация механизма формирования прогнозной потребности в кадрах для реализации действующих и планируемых инвестиционных проектов;

г) совместная работа региона и федерального центра по разработке нормативно-правовой базы, регламентирующей вопросы формирования достоверного прогноза потребности рынков труда в кадрах по всем уровням образования, вопросы формирования системы стимулов и предпочтений для привлечения бизнеса к участию в функционировании системы профессионального образования;

2) регулирование объемов и профилей подготовки кадров в учреждениях профессионального образования с учетом демографических процессов и прогнозной потребности экономики в кадрах;

3) дальнейшая оптимизация и развитие системы профессионального образования Республики Коми с учетом прогнозной потребности экономики в кадрах, а также изменение содержания профессионального образования и технологий обучения с учетом потребностей рынка труда.

В Республике Коми проведена реструктуризация учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, находящихся в ведении региона. Направления дальнейшей оптимизации сети образовательных учреждений, актуализации содержания образования и технологий обучения в соответствии с запросами рынка труда определены [Концепцией](#) модернизации профессионального образования в Республике Коми на период до 2015 года, одобренной распоряжением Правительства Республики Коми от 8 ноября 2010 г. N 486-р.

В настоящее время в условиях нормативного финансирования текущее финансирование учреждений профессионального образования осуществляется в рамках ведомственной целевой [программы](#) "О предоставлении начального профессионального и среднего профессионального образования в Республике Коми";

4) формирование и реализация государственного заказа на подготовку кадров предполагает развитие договорных отношений между работодателями и учреждениями профессионального образования;

5) разработка механизма закрепления молодых специалистов за организациями с учетом потребностей в них соответствующих секторов экономики и социальной сферы (обучение по специальности, распределение, трудоустройство), подготовка в этих целях соответствующих методик.

4.3. Приоритетным направлением кадровой политики в Республике Коми является повышение эффективности кадровой работы в органах государственного и муниципального управления в Республике Коми.

Мероприятия по повышению эффективности кадровой политики на государственной и муниципальной службе Республики Коми будут реализовываться в рамках [Концепции](#) повышения эффективности государственного и муниципального управления в Республике Коми на период до 2020 года, одобренной распоряжением Главы Республики Коми от 25 октября 2010 г. N 333-р.

4.4. Приоритетным направлением кадровой политики в Республике Коми является повышение эффективности экономики, социальной сферы и деятельности государственных органов и органов местного самоуправления за счет формирования профессиональных компетенций кадров.

От уровня образования напрямую зависит качество человеческих ресурсов, а следовательно, и состояние экономики. В кадровом сопровождении экономических реформ, профессионализации общественного труда, в более эффективном использовании человеческого ресурса общества все более

возрастает роль системы дополнительного профессионального образования для взрослых. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда только для поддержания профессионального уровня сотрудников на прежнем уровне организациям необходимо обучать ежегодно не менее 25 процентов работающих, и затраты организаций на эти цели должны составлять не менее 1,5 процента фонда оплаты труда. Крупные российские компании затрачивают на профессиональное развитие средства в размере от 2 до 10 процентов фонда заработной платы. Эти затраты являются капитальными вложениями организации в развитие своих сотрудников, от которых она ожидает отдачи в виде повышения производительности, то есть увеличения вклада каждого сотрудника в достижение организационных целей.

Данное направление кадровой политики Республики Коми предполагает:

1) развитие мер государственной поддержки, направленных на повышение профессионального уровня руководителей и специалистов организаций через реализацию программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации на условиях полного или частичного финансирования обучения за счет средств республиканского или федерального бюджетов;

2) разработка и реализация мер по стимулированию участия работодателей в процессе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

3) развитие внутрифирменного обучения, разработка и реализация корпоративных программ обучения;

4) повышение эффективности обучения через внедрение проектно-ориентированных программ и постпрограммное сопровождение лиц, прошедших обучение.

4.5. Приоритетным направлением кадровой политики в Республике Коми является обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, создание благоприятных условий для развития и проявления способностей работников, системы стимулирования профессионального роста и служебного продвижения.

Складывающаяся демографическая динамика свидетельствует, что в ближайшие 10 - 15 лет будет обостряться проблема с обеспечением секторов экономики и социальной сферы трудовыми ресурсами. Выход из создавшейся ситуации - рост производительности труда за счет повышения профессионализма кадров и максимальное использование творческого и интеллектуального потенциала различных категорий населения. Это потребует продолжения работы по таким направлениям, как:

1) содействие занятости населения, в том числе с учетом специфических особенностей отдельных социально-демографических и профессионально-квалификационных категорий населения, а также высвобождаемых работников. Круг данных вопросов определяет [Концепция](#) развития рынка труда в Республике Коми на период до 2020 года, одобренная распоряжением Правительства Республики Коми от 18 ноября 2010 г. N 513-р;

2) развитие социального партнерства в сфере труда;

3) регулирование трудовых отношений и иных связанных с ними отношений посредством заключения соглашений и коллективных договоров;

4) создание безопасных условий труда;

5) совершенствование государственной политики в области доходов населения;

6) разработка и реализация механизмов, направленных на развитие и использование профессионального, личностного, интеллектуального и творческого потенциала населения в реализации приоритетных направлений социально-экономического развития Республики Коми;

7) развитие взаимодействия органов государственного и муниципального управления с общественными организациями по их участию в решении конкретных общественно значимых проблем на уровне Республики Коми и отдельных территорий;

8) разработка и реализация корпоративных программ и других нормативных документов по работе с кадровым резервом, по стимулированию и мотивации персонала, по работе с молодыми специалистами.

Кроме того, необходимы меры, стимулирующие работодателей к реализации целостной кадровой политики, ориентированной на сохранение и развитие профессионального и творческого потенциала сотрудников. Этому будет содействовать, в частности, проведение республиканского конкурса на тему "Лучшая организация работы с персоналом" и сотрудничество с Кадровым клубом Республики Коми.

5. Механизмы обеспечения кадровой политики

Выполнению поставленных задач кадровой политики Республики Коми будут способствовать:

1) совершенствование и развитие нормативно-правовой базы Республики Коми в области кадровой политики;

2) разработка и реализация целевых республиканских, ведомственных и муниципальных программ по вопросам кадровой политики;

3) создание системы учета, планирования и развития трудовых ресурсов на основе проведения сравнительного анализа кадровых потребностей экономики Республики Коми и предложения сферы профессионального образования, прогнозирования потребности в профессиональной подготовке кадров на всех уровнях: федеральном, республиканском, муниципальном, отраслевом и непосредственно в организациях;

4) формирование государственного (республиканского) заказа (задания) на профессиональную подготовку кадров;

- 5) совершенствование технологий прогнозирования текущей и перспективной потребности организаций всех форм собственности в Республике Коми в кадрах;
- 6) реализация механизма согласования объемов и направлений подготовки кадров между работодателями, органами государственного управления, органами местного самоуправления в Республике Коми и образовательными учреждениями профессионального образования;
- 7) совершенствование образовательного процесса, обеспечивающего оптимальное взаимодействие сферы профессионального образования со сферой труда в целях обеспечения сбалансированности спроса и предложения кадров и гарантированного трудоустройства выпускников;
- 8) разработка и реализация мер в области профессиональной ориентации населения с целью повышения престижности востребованных на рынке труда профессий и специальностей, в том числе профессий и специальностей сферы материального производства;
- 9) формирование инструментов обеспечения соответствия спроса и предложения как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг;
- 10) развитие системы дополнительного профессионального образования, профессионального обучения взрослого населения, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;
- 11) реализация и совершенствование мер, направленных на повышение профессионализма руководителей и специалистов кадровых служб организаций;
- 12) содействие совершенствованию кадровой политики на уровне отдельных организаций и внутрифирменного обучения персонала;
- 13) повышение эффективности кадровых технологий, применяемых в организациях в Республике Коми, в системе государственной и муниципальной службы Республики Коми, с учетом российского и зарубежного опыта;
- 14) содействие созданию и функционированию консолидированных формирований в области кадрового менеджмента;
- 15) организация деятельности Межведомственной комиссии по вопросам кадровой политики, трудовых отношений, охраны труда и занятости населения при Экономическом совете Республики Коми, содействие деятельности комиссий по вопросам кадрового обеспечения на уровне муниципальных образований;
- 16) организация деятельности Коми региональной комиссии по организации подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации;
- 17) организация деятельности Комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Республики Коми;
- 18) информационное обеспечение кадровой политики в Республике Коми, подготовка и размещение в средствах массовой информации, в том числе в электронном виде, тематических информационных материалов по вопросам развития кадрового менеджмента, обеспечения экономики Республики Коми квалифицированными кадрами.

6. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Реализация основных положений, предусмотренных настоящей Концепцией, позволит:

- 1) обеспечить координацию деятельности в области кадровой политики Республики Коми министерств и иных органов исполнительной власти Республики Коми, государственных органов, образованных Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, органов местного самоуправления в Республике Коми, организаций всех форм собственности в Республике Коми;
- 2) сформировать новые организационно-экономические механизмы управления в сфере сохранения, воспроизводства и развития кадрового потенциала экономики республики;
- 3) обеспечить соответствие предложения системы профессионального образования потребностям рынков труда городов и районов Республики Коми в соответствии с перспективами социально-экономического развития;
- 4) создать эффективную систему подготовки и переподготовки кадров в связи с ожидаемыми или происходящими переменами в технологиях, производстве, экономике;
- 5) увеличить число организаций в Республике Коми, реализующих эффективную кадровую политику;
- 6) улучшить качественные характеристики кадрового состава министерств и иных органов исполнительной власти Республики Коми, государственных органов, образованных Главой Республики Коми или Правительством Республики Коми, органов местного самоуправления в Республике Коми, организаций всех форм собственности в Республике Коми;
- 7) создать действенные стимулы руководителей и специалистов к добросовестному труду, проявлению инициативы и творчества, что является предпосылкой к осуществлению инноваций, эффективному использованию сложных технологий, машин, оборудования, выпуску наукоемкой продукции;
- 8) сформировать управленческий кадровый потенциал в различных сферах деятельности, соответствующий современным требованиям и задачам социально-экономического развития Республики Коми, в том числе за счет формирования управленческого резерва Республики Коми.