**КОНЦЕПЦИЯ**

**кадровой политики Камчатского края на период до 2035 года**

1. Общие положения

1. Настоящая Концепция определяет основные принципы государственной политики в области кадрового обеспечения отраслей экономики и социальной сферы Камчатского края, цель, задачи и направления дальнейшего развития трудовых ресурсов в регионе.

Принципами осуществления кадровой политики являются:

1) сохранение и увеличение кадрового потенциала региона;

2) эффективное стимулирование производительного труда;

3) инновационность в решении вопросов кадрового обеспечения;

4) совершенствование системы планирования кадровой потребности;

5) соблюдение трудового законодательства;

6) последовательность и справедливость;

7) исключение дискриминации по возрастному, национальному, половому признакам.

2. Кадровая политика как составная часть развития региона

 2. Основными тенденциями современной кадровой политики в Камчатском крае являются:

 1) ориентация на восполнение дефицита кадров;

 2) преодоление структурного дисбаланса спроса и предложения на рынке труда;

 3) реализация мер, направленных на снижение неформальной занятости;

 4) разработка новых и совершенствование существующих форм и методов кадрового обеспечения и трудоустройства.

 3. Процесс формирования современной кадровой политики в регионе имеет определенные исторические предпосылки и связан как с внутренними экономическими, политическими, социальными, межнациональными, особенностями, так и с внешними вызовами, в том числе общими для всех субъектов Российской Федерации.

 4. Приоритетными отраслями при решении вопросов обеспечения кадрами являются рыбохозяйственный комплекс, туристко-рекреационный комплекс, сельское хозяйство, энергетика и логистический комплекс, а также здравоохранение.

 5. Приоритетным правом при реализации кадровой политики на территории региона пользуются граждане и работодатели, проживающие и осуществляющие деятельность на территории Корякского округа.

3. Система кадровой политики в Камчатском крае

4. Система кадровой политики в Камчатском крае представляет собой совокупность субъектов процесса кадрового обеспечения и нормативных правовых актов, регулирующих их деятельность.

5. Система кадровой политики призвана обеспечить проведение единой государственной политики в области кадрового обеспечения в регионе и направлена на реализацию прав и свобод человека и гражданина, обеспечение экономической, демографической и национальной безопасности Камчатского края.

6. Субъектами кадровой политики являются уполномоченные органы государственной власти и органы местного самоуправления, в компетенцию которых входит проведение мероприятий по кадровому обеспечению, негосударственные организации и объединения, а также граждане, оказывающие содействие органам государственной власти и органам местного самоуправления в осуществлении указанных мероприятий.

7. Координацию деятельности по кадровому обеспечению, организацию планирования, а также управление процессами обеспечивает Совет по кадровому обеспечению отраслей экономики и социальной сферы в Камчатском крае.

8. Правовую основу системы кадровой политики составляют Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, настоящая Концепция, а также нормативные правовые акты Российской Федерации и Камчатского края, направленные на совершенствование деятельности в данной области.

9. Цель кадровой политики – обеспечение экономики и социальной сферы Камчатского края кадрами, отвечающими потребностям работодателей по уровню квалификации, в объемах, необходимых для реализации планов развития региона не менее 17,0 тыс. человек к 2025 году, не менее 29,0 тыс. человек к 2035 году, в том числе за счет сокращения в 2 раза (к показателю 2021 года) численности незанятого населения трудоспособного возраста.

10. Основными задачами кадровой политики являются:

1) выработка общих принципов управления процессом кадрового обеспечения;

2) формирование системы управления человеческими ресурсами, ее процедур и механизмов;

3) формулирование концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования трудовых ресурсов;

4) определение квалификационных требований к каждой категории трудовых ресурсов;

5) своевременное обеспечение экономики и бюджетной сферы работниками заданного качества и в необходимом количестве, соответствующими стратегическим задачам региона;

6) реализация мер по ликвидации нехватки, избытка или иного несоответствия трудовых ресурсов потребностям региона в настоящий момент или в перспективе;

7) выбор путей сохранения или высвобождения кадров, помощи в трудоустройстве при массовых увольнениях, стимулирования досрочного выхода на пенсию лиц, не соответствующих изменившимся требованиям и неспособных освоить новые направления и методы работы;

8) организация рационального использования трудового потенциала;

9) содействие наиболее полной реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей работников;

10) обучение, переобучение, повышение квалификации или массовая переподготовка трудовых ресурсов в связи с переходом к новым технологиям;

11) развитие социального партнерства.

11. Реализация кадровой политики в Камчатском крае осуществляется по следующим направлениям:

1) предупреждение возникновения кадрового дефицита;

2) реализация текущих мероприятий по кадровому обеспечению;

3) минимизация и (или) ликвидация последствий непредвиденных обстоятельств, оказывающих влияние на рынок труда.

12. Предупреждение (профилактика) возникновения кадрового дефицита осуществляется по трем основным направлениям:

1) создание системы прогнозирования потребности экономики и бюджетной сферы в кадрах;

2) осуществление мер правового, организационного, оперативного, административного и технического характера, направленных на обеспечение своевременного формирования прогноза кадрового обеспечения;

3) усиление контроля за соблюдением качества прогноза потребности в кадрах.

13. Реализация текущих мероприятий по кадровому обеспечению осуществляется с учетом современных требований к уровню компетентности сотрудников, цифровизации процессов, с применением лучших практик в данной области.

14. Деятельность по минимизации и (или) ликвидации последствий проявлений кризисных ситуаций планируется заблаговременно исходя из прогнозов возможных последствий подобных событий.

15. В соответствии с основными направлениями кадровой политики, предусмотренными настоящей Концепцией, обеспечение кадрами осуществляется посредством системы мер, в ходе реализации которых используются различные взаимосвязанные и согласованные между собой формы, методы, приемы и средства воздействия на субъекты деятельности в сфере кадрового обеспечения.

4. Правовое, информационно-аналитическое, материально-техническое, финансовое и кадровое обеспечение кадровой политики

 16. Правовое обеспечение кадровой политики региона включает в себя постоянный мониторинг и анализ кадрового обеспечения как явления, проблем в организации деятельности субъектов процесса, законодательства Российской Федерации и международного опыта в данной области, подготовку и принятие соответствующих правовых актов, направленных на повышение эффективности обеспеченности региона кадрами.

 17. Нормативно-правовая база кадровой политики должна соответствовать следующим требованиям:

 1) гибко и адекватно реагировать на постоянные изменения способов, форм, методов и тактики деятельности субъектов данной деятельности;

 2) учитывать международный опыт, реальные социально-политические, национальные, этноконфессиональные и другие факторы;

 3) устанавливать ответственность физических и юридических лиц за несоблюдение требований законодательства Российской Федерации в области кадрового обеспечения;

 18. В правовом обеспечении кадровой политики принимают участие все органы государственной власти и органы местного самоуправления.

 19. Информационно-аналитическое обеспечение кадровой политики включает в себя сбор, накопление, систематизацию, анализ, оценку информации о кадровом обеспечении, обмен ею и выдачу потребителям такой информации.

 20. Информирование высших должностных лиц органов государственной власти по вопросам кадрового обеспечения предусматривает оптимизацию информационных потоков и распределение полномочий между субъектами деятельности по кадровому обеспечению в области информационно-аналитической деятельности, централизацию информации об учете (в том числе статистическом) кадровой потребности и результатов деятельности всех субъектов системы кадрового обеспечения.

 21. Дальнейшее развитие региональной системы кадрового обеспечения предполагает концентрацию материально-технических и финансовых ресурсов на приоритетных направлениях обеспечения деятельности субъектов системы обеспечения кадрами, создание соответствующей инфраструктуры для развития общедоступной сети научно-технической и коммерческой информации, стимулирование органами государственной власти инновационной и инвестиционной политики в целях повышения кадровой обеспеченности региона.

 22. Финансовое обеспечение кадровой политики осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджета Камчатского края, местных бюджетов и средств хозяйствующих субъектов.

 23. Продуманная кадровая политика является одним из основных направлений повышения эффективности функционирования системы кадрового обеспечения. Подразделения, участвующие в мероприятиях по кадровому обеспечению, должны быть укомплектованы квалифицированными специалистами, обладающими необходимыми качествами и навыками.

 24. В целях кадрового обеспечения реализации концепции осуществляется работа по следующим основным направлениям:

 1) подготовка и переподготовка сотрудников, участвующих в кадровом обеспечении;

 2) узкопрофильная подготовка сотрудников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, участвующих в рамках своих полномочий в кадровом обеспечении;

 3) специализация сотрудников негосударственных структур с учетом специфики решаемых ими задач;

4) создание экспертно-консультативных групп из числа представителей субъектов системы кадрового обеспечения, обладающих специальными знаниями и навыками.