



**ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ БАШТЫҢЫНЫҢ  
ЧАРЛЫЫ**

**УКАЗ  
ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

**О внесении изменения в Концепцию кадровой политики  
Республики Тыва**

В соответствии с частью 4 статьи 7 Конституционного закона Республики Тыва от 4 января 2003 г. № 97 ВХ-I «О статусе Главы - Председателя Правительства Республики Тыва» постановляю:

1. Внести в Концепцию кадровой политики Республики Тыва, утвержденную Указом Главы Республики Тыва от 15 января 2016 г. № 9, изменение, изложив ее в следующей редакции:

**«КОНЦЕПЦИЯ  
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА**

**1. Общие положения**

1.1. Концепция кадровой политики Республики Тыва (далее - Концепция) определяет основные цели, принципы, задачи, приоритеты и механизмы деятельности органов исполнительной власти Республики Тыва по работе с кадрами, пути развития и использования кадрового потенциала республики.

1.2. Положения Концепции ориентированы на создание системы по формированию, эффективному использованию и развитию кадрового потенциала органов исполнительной власти Республики Тыва.

1.3. Механизм реализации Концепции предполагает:

- эффективное взаимодействие всех субъектов кадровой политики;
- принятие единых правил и подходов в реализации кадровой политики.

1.4. Концепция в полном объеме распространяется на органы исполнительной власти Республики Тыва.

1.5. Органам местного самоуправления муниципальных образований Республики Тыва рекомендуется руководствоваться положениями настоящей Концепции при реализации муниципальной кадровой политики.

## 2. Основная цель, задачи и принципы кадровой политики Республики Тыва

2.1. Основной целью кадровой политики является формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала, ориентированного на решение задач социально-экономического развития Республики Тыва.

2.2. Эффективное государственное управление реализуется посредством решения следующих задач:

- создание единого механизма формирования кадрового потенциала органов исполнительной власти;
- совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих (далее - гражданские служащие);
- совершенствование организационной системы управления кадровыми процессами;
- формирование в обществе позитивного образа гражданского служащего.

2.3. Реализация указанных задач возможна на основе соблюдения в кадровой политике следующих основных принципов:

- законности;
- демократичности, социальной справедливости в решении кадровых проблем;
- патриотизма, гражданской лояльности гражданских служащих государству и многонациональному народу Российской Федерации и Республики Тыва;
- профессионализма и компетентности, необходимых для эффективного осуществления деятельности в динамично изменяющейся экономической ситуации;
- гласности, придающей кадровой политике объективность, прозрачность, а принимаемым решениям - обоснованность и ясность;
- системности, обуславливающей органическое единство целей, принципов, методов и технологий работы с кадрами;
- постоянной обновляемости кадров в сочетании с их преемственностью, направленной на достижение позитивной стабилизации кадров, использование способностей и навыков работников;
- научности в определении потребностей в кадрах и возможностей их удовлетворения.

## 3. Приоритетные направления и механизм реализации кадровой политики

Приоритетные направления реализации кадровой политики органов исполнительной власти Республики Тыва определены с учетом основных принципов формирования, развития и использования кадрового потенциала государственной гражданской службы, установленных Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

В соответствии с основной целью и для выполнения поставленных Концепцией задач определены следующие приоритетные направления и

механизмы их реализации.

### 3.1. Создание эффективного механизма формирования кадрового потенциала органов исполнительной власти. Совершенствование порядка назначения граждан Российской Федерации на должности государственной гражданской службы Республики Тыва

3.1.1. Формирование высококвалифицированного кадрового состава органов исполнительной власти Республики Тыва невозможно без создания эффективного механизма подбора кандидатов. Для реализации этой цели необходимо:

- обеспечить единообразное правовое регулирование процедур конкурсного отбора органов исполнительной власти Республики Тыва;
- создать систему подбора кадров органов исполнительной власти Республики Тыва с использованием современных, объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора;
- совершенствовать порядок отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы Республики Тыва;
- включать в состав конкурсных комиссий органов исполнительной власти Республики Тыва представителей общественных организаций и общественных советов.

3.1.2. В целях повышения эффективности работы с кадровым резервом Республики Тыва необходимо:

- продолжить формирование резерва управленческих кадров во всех сферах деятельности для оперативного решения кадровых вопросов и для решения перспективных задач кадрового обеспечения;
- активнее использовать стажировку и наставничество как метод профессиональной подготовки и адаптации кадрового резерва;
- совершенствовать меры по подготовке кадрового резерва, а также резерва управленческих кадров;
- обеспечить своевременное планирование потребности в кадрах, определение источников формирования и обновления кадрового резерва;
- внедрять современные эффективные методы всесторонней оценки лиц, включаемых в кадровый резерв;
- повысить эффективность системы обучения кадрового резерва на принципах компетентностного подхода с учетом меняющихся реалий государственного управления.

### 3.2. Стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развития системы государственных правовых и социальных гарантий на государственной гражданской службе

3.2.1. В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности деятельности необходимо:

- обеспечить систематический мониторинг эффективности кадровой работы

в органах исполнительной власти Республики Тыва;

- развивать систему государственных гарантий, материального и нематериального стимулирования гражданских служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности.

### 3.3. Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих. Внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий

3.3.1. В целях активизации и совершенствования работы по профессиональному развитию кадрового потенциала органов исполнительной власти республики необходимо:

- совершенствовать меры по повышению качества подготовки кадров государственной службы, а также резерва управленческих кадров с привлечением к реализации образовательных программ специалистов-практиков по профилю преподаваемых дисциплин и использованием современных инновационных технологий обучения;

- обеспечить внедрение и широкое использование иных форм профессионального развития гражданских служащих (семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, служебные стажировки, иные мероприятия);

- максимально использовать возможности ФГБОУ ВПО «Тувинский государственный университет» в плане подготовки специалистов с учетом специфики их работы;

- создать систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих, дифференцированных по направлениям деятельности;

- совершенствовать систему индивидуального планирования должностного роста гражданских служащих;

- внедрить систему обеспечения самореализации гражданских служащих;

- обеспечить проведение мониторинга качества подготовки гражданских служащих по дополнительным профессиональным программам.

### 3.4. Совершенствование организационной системы управления кадровыми процессами

3.4.1. Для обеспечения управляемости процессами кадровой политики, координации деятельности кадровых служб необходимо создать эффективную организационную систему управления, а именно:

- совершенствовать меры по повышению профессионализма и ответственности руководителей и специалистов кадровых служб в сфере организации кадровой работы;

- проводить организационно-кадровый аудит с целью оценки кадрового потенциала органов исполнительной власти республики и определения

эффективных методов практической и методической помощи соответствующим структурам;

- обеспечить эффективное использование механизма ротации;
- осуществлять обмен передовым опытом кадровой работы между органами исполнительной власти Республики Тыва;
- обеспечить ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в органах исполнительной власти республики в целях повышения качества кадровой работы.

### 3.5. Формирование в обществе позитивного образа гражданского служащего

3.5.1. С целью создания в обществе позитивного образа гражданского служащего необходимо:

- обеспечить соблюдение гражданскими служащими этических норм поведения, совершенствовать механизмы контроля за их соблюдением;
- развивать гласность и открытость в работе с кадрами;
- освещать передовой опыт работы отдельных органов исполнительной власти по реализации кадровой политики в сфере государственного управления в средствах массовой информации и в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

### 3.6. Создание системы содействия сохранению и развитию кадрового потенциала органов исполнительной власти

3.6.1. Для создания стабильной и эффективной системы формирования, развития и реализации кадрового потенциала гражданских служащих необходимо применять в кадровой работе научные и иные методы, такие как:

- проведение мониторинга по соблюдению законодательства в сфере государственной гражданской службы в органах исполнительной власти Республики Тыва для выявления ключевых проблем и их решений;
- использование института наставничества на государственной гражданской службе;
- определение целевых индикаторов и показателей реализации кадровой политики;
- проведение мониторинга общественного мнения об эффективности государственной гражданской службы.

### 3.7. Система противодействия коррупции в сфере государственного управления

3.7.1. Важнейшими направлениями кадровой политики в сфере государственного управления становятся формирование и развитие системы противодействия коррупции на государственной гражданской службе. Для

обеспечения этой цели необходимо продолжить работу по:

- обеспечению деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в органах исполнительной власти;
- оказанию консультативной помощи по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению и общих принципов служебного поведения;
- организации правового просвещения гражданских служащих;
- осуществлению мониторинга реализации мер по противодействию коррупции.

#### 4. Прогнозируемые итоги реализации кадровой политики

4.1. В результате реализации кадровой политики будет создана целостная система формирования, развития и эффективного использования кадрового потенциала органов исполнительной власти, которая повысит эффективность государственного управления, создаст в обществе позитивный образ гражданского служащего, сформирует новое поколение руководителей и специалистов, способных работать в условиях инновационного развития республики.

4.2. При условии развития состязательности, конкурсного отбора кадров руководящего звена и создания эффективного резерва кадров возрастут возможности совершенствования и роста эффективности деятельности органов исполнительной власти республики.».

2. Разместить настоящий Указ на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Глава Республики Тыва



Ш. Кара-оол

г. Кызыл  
13 сентября 2019 г.  
№ 200