

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
18 июля 2001 г. № 399

**Об утверждении Концепции государственной кадровой
политики Республики Беларусь**

Изменения и дополнения:

Указ Президента Республики Беларусь от 12 ноября 2003 г. № 509
(Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 127,
1/5083) <P30300509>

1. Утвердить прилагаемую Концепцию государственной кадровой политики Республики Беларусь.
2. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.

Президент Республики Беларусь

А.Лукашенко

УТВЕРЖДЕНО

Указ Президента
Республики Беларусь
18.07.2001 № 399

**КОНЦЕПЦИЯ
государственной кадровой политики Республики Беларусь**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Принятие Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь (далее – Концепция) обусловлено необходимостью реализации стратегического курса на формирование социально ориентированной рыночной экономики, более глубокой интеграции страны в мировую экономическую систему, совершенствования механизма управления обществом на основе сочетания методов государственного и рыночного регулирования, использования современных организационных, информационных, социальных и политических технологий. Концепция ориентирована на приоритеты социально-экономического развития Республики Беларусь в 2001–2005 годах.

В настоящей Концепции используются следующие термины:

трудовые ресурсы – население в трудоспособном возрасте, а также лица в нетрудоспособном возрасте, занятые в экономике;

кадры – постоянный состав работников, состоящих в трудовых отношениях с органами государственного управления, предприятиями и организациями;

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;

государственная кадровая политика – деятельность республиканских и местных органов управления по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала органов государственного управления и самоуправления, различных отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированного на эффективное решение актуальных экономических, социальных и политических задач;

	ИПС «ЭТАЛОН» версия 6.7	20.03.2017
	Национальный центр правовой информации Республики Беларусь	

субъекты государственной кадровой политики – государственные органы, являющиеся носителями определенной законодательством компетенции в системе государственного управления;

объекты государственной кадровой политики – процессы формирования, использования и развития кадрового потенциала государственных органов и организаций, учреждений, отраслей экономики, других сфер деятельности, а также общественных организаций;

механизм реализации государственной кадровой политики – комплекс правовых норм, принципов, форм, методов и средств, обеспечивающих эффективность подбора и расстановки кадров, их подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

инфраструктура государственной кадровой политики – совокупность различных субъектов социально-экономических отношений, ресурсов и средств обеспечения кадровой работы, в том числе информационных.

Основными направлениями государственной кадровой политики являются:

формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;

подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;

формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;

совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;

мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры;

совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

2. ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО СФЕРАМ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА

Макроэкономические аспекты

Выполнение задач социально-экономического развития предполагает эффективное использование трудовых ресурсов, их рациональное распределение по сферам экономики на базе совершенствования правовой основы государственного регулирования занятости населения.

Приоритетными задачами в управлении трудовыми ресурсами являются:

совершенствование системы прогнозирования трудовых ресурсов и демографических процессов, учет результатов этих прогнозов при выработке приоритетных направлений государственной кадровой политики и формировании кадровых программ;

методическое обеспечение подготовки отраслевых и региональных кадровых программ;

разработка программ создания и сохранения экономически целесообразных рабочих мест в регионах, отраслях экономики и других сферах деятельности, обеспечивающих равные возможности для всех граждан, в том числе для молодых специалистов, получения рабочего места в соответствии с уровнем квалификации;

организация экспертизы инновационных программ и проектов в целях создания и сохранения эффективных рабочих мест;

обеспечение социальных гарантий в области заработной платы и доходов, развитие системы отраслевых тарифных соглашений, расширение социальных функций коллективных договоров, внесение соответствующих изменений в трудовое законодательство;

повышение воспроизводственной и стимулирующей роли заработной платы, обеспечение оплаты труда работников всех сфер деятельности в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификации;

разработка программ кадрового обеспечения всех структур, реализующих государственную программу «Здоровье», что создаст условия для сохранения и восстановления здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни;

усиление государственного контроля за соблюдением стандартов в области охраны и условий труда;

подготовка и реализация программы развития системы переподготовки специалистов научно-инновационной сферы, других приоритетных направлений социально-экономического развития республики;

обеспечение защиты прав и интересов граждан, выбывающих на работу за пределы страны;

формирование эффективного механизма государственной поддержки предпринимательства и самозанятости безработных, в том числе финансирование создания новых рабочих мест в сфере малого бизнеса в соответствии с приоритетами социально-экономического развития;

адаптация системы пенсионного обеспечения к сложившейся экономической ситуации, развитие государственного и негосударственного пенсионного страхования, совершенствование механизма формирования отчислений в Пенсионный фонд;

расширение сети негосударственных структур содействия занятости различных социальных групп населения (молодежи, женщин, инвалидов);

развитие системы реабилитации инвалидов, включая меры приспособления социальной инфраструктуры к их потребностям.

Реальный сектор экономики

Государственная кадровая политика в реальном секторе экономики направлена на реализацию задач социально-экономического развития на 2001–2005 годы.

Приоритетными направлениями государственной кадровой политики в области управления кадровым потенциалом реального сектора экономики являются:

создание отраслевых систем мониторинга кадрового потенциала и прогнозирования потребности в кадрах, в том числе негосударственного сектора, подготовка в этих целях соответствующих методик;

разработка и реализация государственных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ кадрового обеспечения отраслей экономики, которые должны стать основой соответствующего госзаказа на подготовку кадров;

приведение структуры подготовки специалистов в соответствие с потребностью в них отраслей экономики на основе использования контрактной формы подготовки кадров для социально значимых отраслей;

совершенствование Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Специальности и квалификации»;

формирование экономического механизма государственного регулирования рынка труда с целью оптимизации численности занятых в отраслях экономики;

совершенствование механизма закрепления молодых специалистов в соответствии с потребностями в них отраслей экономики, введение с этой целью мониторинга их распределения, трудоустройства и использования;

расширение целевой подготовки специалистов для агропромышленного комплекса и перестройка экономического механизма, обеспечивающего мотивацию их труда;

развитие системы переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров предприятий всех отраслей реального сектора экономики на основе госзаказа;

обеспечение возможности передачи функций руководителей государственных предприятий как по вертикали, так и по горизонтали, включая передачу в трастовое управление;

разработка механизма выявления лидерских качеств выпускников высших учебных заведений, молодых специалистов в целях формирования резерва руководящих кадров.

Система государственного управления

Управление экономикой и другими сферами деятельности требует повышения эффективности работы государственных органов.

Кадровая политика в системе государственного управления направлена на решение следующих приоритетных задач:

обеспечение стабильности деятельности государственного аппарата, определение механизма прохождения и прекращения государственной службы, что предполагает принятие нового Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь»;

оптимизация структуры и функций государственных органов;

приведение номенклатуры должностей государственных служащих в соответствие с задачами социально-экономического развития республики и актуальными вопросами государственного управления, что требует введения в практику «Табеля о рангах» государственных служащих;

оптимизация численности, профессионально-квалификационной структуры кадров государственных органов на основе децентрализации функций управления и развития местного самоуправления;

разработка Этического кодекса государственного служащего Республики Беларусь, определяющего систему ценностных и нравственных ориентиров, этических требований к характеру взаимоотношений государственных служащих с обществом, отдельными гражданами;

совершенствование форм и методов подбора руководящих кадров органов государственного управления, формирования резерва для занятия руководящих должностей и профессиональной подготовки лиц, состоящих в резерве;

создание механизма служебного продвижения кадров управления в государственном аппарате, обеспечения их карьерного роста на основе учета нравственно-психологических и профессиональных качеств, оценки результатов деятельности;

введение в практику квалификационного экзамена для лиц, впервые принимаемых на работу в государственные органы, и для государственных служащих, назначаемых на новые должности в государственном аппарате;

совершенствование форм и методов оценки личностных качеств, результатов деятельности руководящих кадров и лиц, зачисляемых в резерв и выдвигаемых на руководящие должности;

формирование системы профессиональной и социальной защищенности государственных служащих на основе совершенствования оплаты их труда, независимости оценки деятельности, обеспечения правовых гарантий занятости;

регламентация механизма административного и общественного контроля за деятельностью должностных лиц государственного аппарата;

создание системы прогнозирования и планирования потребности в кадрах органов государственного управления;

создание и развитие системы психологического сопровождения кадровой работы в органах государственного управления, обеспечивающей мониторинг и корректировку личностных качеств руководящих кадров;

разработка и реализация республиканских программ переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов органов государственного управления.

Социально-культурная сфера

Стратегией социально-экономического развития республики на ближайшие годы определены задачи улучшения состояния здоровья нации, роста ее образовательного и культурного потенциала, повышения уровня социальной защищенности граждан.

Приоритетными направлениями государственной кадровой политики в социально-культурной сфере являются:

- введение системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования потребности в кадрах социально-культурной сферы и преимущественно целевой подготовки специалистов на основе госзаказа;

- создание баз и банков данных о кадровом потенциале социально-культурной сферы;

- создание благоприятных условий для работников, их профессиональной карьеры, развитие страхового механизма и льготного кредитования получения образования, приобретения жилья;

- повышение уровня социального обеспечения работников этой сферы, оплаты их труда за счет различных источников, включая развитие хозрасчетных и коммерческих основ деятельности учреждений здравоохранения, образования и культуры;

- принятие действенных мер по профессиональной ориентации молодежи, духовному формированию личности, укреплению семьи и материальной поддержке молодых специалистов.

Научно-инновационная сфера

Государственная научно-техническая и инновационная политика ориентирована на структурную и технологическую перестройку производственной и социальной сфер на основе достижений научно-технического прогресса и использования образовательного потенциала нации. Это предполагает интеллектуализацию ключевых сфер общества, повышение роли науки и образования.

Развитие научного потенциала и расширение сферы инновационной деятельности предполагают:

- оптимизацию состава и численности кадров сферы науки и научного обслуживания в соответствии с задачами социально-экономического развития республики и научно-инновационной политики государства;

- определение перечня должностей, подлежащих замещению лицами с учеными степенями и званиями;

- разработку проекта Закона Республики Беларусь «Об интеллектуальной миграции», предусматривающего порядок возобновления работы специалистов и ученых в отечественных научных организациях, создание стимулирующих условий труда ученых;

- создание баз и банков данных, системы прогнозирования потребности в кадрах на основе мониторинга базовых направлений научно-инновационной деятельности ведущих государств мира;

- введение раздела «Кадры науки» в отраслевые и региональные программы «Кадры», предусматривающего краткосрочные и долгосрочные прогнозы потребности в кадрах высшей квалификации;

- определение механизма закрепления научных кадров высшей квалификации в отраслях экономики и регионах республики, включая меры по социальному обеспечению и социальной защищенности работников научно-инновационной сферы;

- расширение целевой подготовки научно-педагогических кадров в соответствии с потребностями науки и образования, а также административно-территориальных единиц;

- совершенствование системы аттестации и оценки труда научных кадров;

- расширение подготовки научных кадров высшей квалификации в области управления персоналом;

- создание правовых и организационно-экономических условий для эффективной научно-инновационной деятельности в свободных экономических зонах, технопарках, инновационных центрах;

- повышение социального статуса научных работников на основе совершенствования законодательства о защите интеллектуальной собственности, усилении их социальных гарантий.

Региональные аспекты

Государственная кадровая политика ориентирована на формирование оптимальной модели развития регионов, предусматривающей создание наукоемких производств, свободных экономических зон, технопарков, инновационных и научных центров, повышение эффективности использования кадрового потенциала агропромышленного комплекса, социальную защиту населения, пострадавшего от катастрофы на Чернобыльской АЭС.

Для регионов республики приоритетными являются следующие задачи:

создание системы прогнозирования обеспеченности кадрами административно-территориальных единиц;

разработка и реализация государственных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ кадрового обеспечения административно-территориальных единиц, которые должны стать основой соответствующего госзаказа на подготовку кадров;

создание и постоянная актуализация баз и банков данных о кадровом потенциале административно-территориальных единиц;

организация регионального мониторинга распределения, трудоустройства и использования молодых специалистов;

совершенствование нормативно-правовой базы в области социально-экономических гарантий и льгот для молодых специалистов, направляемых на работу в сельскую местность и в районы, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС;

формирование региональных центров оценки кадров;

внедрение современных информационных технологий (дистанционных семинаров, консалтингов) для профессионального развития трудовых ресурсов региона;

разработка программы развития региональных учреждений науки, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с задачами социально-экономического развития административно-территориальных единиц.

3. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Достижение целей, задач и приоритетов государственной кадровой политики требует совершенствования механизма ее реализации, в частности нормативно-правового, организационно-методического, информационного, материально-технического, финансового обеспечения.

Актуализация нормативно-правовой базы предполагает совершенствование действующих и разработку новых законодательных актов, регламентирующих приоритетные задачи и функции государственных органов и учитывающих современные информационные технологии в кадровой работе.

Организационно-методическое обеспечение государственной кадровой политики предусматривает:

создание систем и методик прогнозирования потребности в квалифицированной рабочей силе всех сфер жизнедеятельности общества;

координацию действий субъектов кадровой политики государства;

разработку программ кадрового обеспечения отраслей экономики, административно-территориальных единиц, органов государственного управления и развитие системы последипломного образования кадров на базе ведущих высших учебных заведений;

разработку и использование современных кадровых технологий в области подбора, расстановки, продвижения, оценки и трудовой мотивации кадров;

расширение сети научных, инновационных и консультационных организаций в области работы с кадрами, развитие системы ее психологического сопровождения.

Информационное обеспечение государственной кадровой политики предусматривает создание единого информационного пространства, способствующего эффективному взаимодействию субъектов формирования и реализации кадровой политики. Основными

направлениями информационного обеспечения государственной кадровой политики являются:

определение состава и структуры информации, необходимой для принятия эффективных решений в области формирования кадрового потенциала государственного управления;

создание республиканской информационной мониторинговой системы учета и анализа управленческого кадрового потенциала, подготовки и использования кадров, а также единого банка данных резерва кадров.

Материально-техническое и финансовое обеспечение государственной кадровой политики предполагает:

организацию прогнозирования и планирования потребности в материальных и финансовых ресурсах для обеспечения эффективной работы государственного аппарата, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов государственного управления, самоуправления, отраслей экономики, других сфер деятельности;

развитие материально-технической базы учреждений последипломного образования;

определение источников и порядка финансирования кадровых программ с использованием средств республиканского и местных бюджетов, а также средств предприятий и организаций, образуемых за счет хозяйственной деятельности.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Реализация основных положений Концепции обеспечивает:

координацию деятельности в этой области государственных органов и иных организаций;

формирование государственной программы «Кадры XXI века», в которой должны быть отражены отраслевые и региональные аспекты кадровой политики государства.

Приоритеты государственной кадровой политики направлены на достижение стратегической цели Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2001–2005 годы – повышение уровня жизни народа, что предполагает:

обеспечение достойного уровня оплаты труда всех граждан, участвующих в создании национального богатства республики, укрепление нравственного, культурного, научного и образовательного потенциала общества;

увязку уровня благосостояния членов общества с реальным вкладом каждого в решение проблем социально-экономического развития, достижение на этой основе социальной справедливости;

сведение до минимума напряженности на рынке труда, значительное уменьшение неофициальной и скрытой безработицы;

повышение престижа работы в сфере здравоохранения, науки, образования, культуры, государственного управления, способствующей экономическому росту страны, укреплению нравственных основ жизни народа, физического здоровья нации;

формирование управленческого кадрового потенциала в различных сферах деятельности, соответствующего современным требованиям и задачам социально-экономического развития республики;

сохранение социально-политической стабильности в обществе.

Оценивая последствия решения приоритетных задач в управлении кадровым потенциалом общества, следует отметить, что на начальном этапе государственная кадровая политика ориентирована, прежде всего, на сохранение, эффективное использование созданного кадрового потенциала страны и его развитие в соответствии с требованиями обеспечения национальной безопасности в условиях интеграции экономики республики в мировую хозяйственную среду.