

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Кадровая политика — совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления человеческими ресурсами, поэтому её считают ядром системы работы с человеческими ресурсами.

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.

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:

1. формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
2. подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;
3. формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
4. совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров;
5. мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры;
6. совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

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.

Достижение 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.

Список используемых источников

1. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Кадровая_политика. - Дата доступа: 02.11.2020.
2. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P30100399>. - Дата доступа: 02.11.2020.