



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
ОИПИ НАН Беларуси***

КП 09.1-2016

Ключевые слова: кадровая политика; кадровый состав; кадровый резерв; подготовка, переподготовка, повышение квалификации; научные кадры; подбор и расстановка кадров; оптимизация состава и численности; профессиональный и личностный потенциал; методы оценки персонала.

ПРЕДИСЛОВИЕ

1 РАЗРАБОТАНО отделом кадровой и правовой работы (ОКиПР)

2 ИСПОЛНИТЕЛИ Павленко Г.Н., зав. ОКипР

3 УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ приказом генерального директора от 30.12.2016 № 174

4 ДОКУМЕНТ СООТВЕТСТВУЕТ ТРЕБОВАНИЯМ Государственной политики Республики Беларусь

5 ВВЕДЕНО впервые

6 ДАТА ВВЕДЕНИЯ 01.01.2017

7 СРОК ДЕЙСТВИЯ постоянно

Настоящая кадровая политика не может быть полностью или частично воспроизведена, тиражирована и распространена без разрешения представителя руководства, ответственного за систему менеджмента ОИПИ НАН Беларуси.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1 НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ..... | 4 |
| 2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ | 5 |
| 2.1 Нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты..... | 5 |
| 2.2 Локальные нормативные правовые акты..... | 5 |
| 3 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ И ОБОЗНАЧЕНИЯ..... | 5 |
| 3.1 Термины и определения | 5 |
| 3.2 Применяемые обозначения и сокращения | 5 |
| 4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 6 |
| 5 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ..... | 6 |
| 6 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ | 7 |
| 7 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ | 8 |
| 8 СТРУКТУРА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ | 8 |
| 9 ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ..... | 9 |
| 10 ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ..... | 9 |
| ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ | 10 |
| ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ | 11 |
| ЛИСТ РАССЫЛКИ..... | 12 |

УТВЕРЖДЕНО
Приказ генерального директора
ОИПИ НАН Беларуси
30.12.2016 № 174

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

КП 09.1-2016

1 НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящая кадровая политика КП 09.1-2016 (далее – кадровая политика) разработана с целью удовлетворения потребности Института персоналом необходимой квалификации, организации их эффективного использования, профессионального и социального развития.

1.2 Кадровая политика КП 09.1-2016 применяется в управлении персоналом.

1.3 Настоящая кадровая политика входит в состав системы менеджмента качества ОИПИ НАН Беларуси и разработана в соответствии с требованиями Государственной кадровой политики Республики Беларусь, в развитие СтП ОП 09.



2 НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1 Нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты

1 СТБ ISO 9001-2009 Система менеджмента качества. Требования

2 Конституция Республики Беларусь 1994 года

3 Государственная кадровая политика Республики Беларусь охватывает совокупность социально-экономических и политических задач, решение которых осуществляется на правовой основе. Вопросы государственной кадровой политики Республики Беларусь находят свое отражение в законодательных и иных правовых актах, содержащих нормы и положения, регулирующие те или иные кадровые аспекты. К ним относятся Конституция Республики Беларусь, Законы «О государственной службе в Республики Беларусь», «О борьбе с коррупцией» указы и распоряжения Президента РБ, постановления, программные и методические документы Правительства РБ, а также иные нормативные правовые акты, относящиеся к данной сфере государственного регулирования. Государственная кадровая политика Республики Беларусь неразрывно связана с государственным управлением, при котором кадровая работа является его составной частью и по сути решающей.

2.2 Локальные нормативные правовые акты

1 СТП ОП 01-2015 «Стратегическое и оперативное планирование, анализ со стороны руководства и постоянное улучшение»

2 СТП ОП 09-2013 «Менеджмент персонала»

3 СТП ОД 03-2015 «Управление документацией»

4 СТП ОД 07-2016 «Управление информацией»

3 ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ И ОБОЗНАЧЕНИЯ

3.1 Термины и определения

В настоящем положении использованы термины и определения в соответствии с законодательными и иными правовыми актами, содержащие нормы и положения, регулирующие те или иные кадровые аспекты [2.1;3].

3.2 Применяемые обозначения и сокращения

т.е. – то есть;

Институт – Государственное научное учреждение «Объединенный институт проблем информатики Национальной академии наук Беларуси» (ОИПИ НАН Беларуси)

НПА – нормативно правовой акт.

4 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Государственная кадровая политика Республики Беларусь - одно из приоритетных направлений деятельности государства по координации мероприятий, проводимых в целях развития и совершенствования всего трудового потенциала страны. Она ориентируется на социальное регулирование, охватывающее все общество и общественные отношения, оказывает влияние на установление приоритетов социальных ценностей и общественные устремления в профессиональной сфере. Государственная кадровая политика Республики Беларусь направлена на формирование дееспособных трудовых коллективов, целесообразное и рациональное использование трудовых ресурсов страны, включает разработку общих принципов работы с людьми, их воспитание, обучение, общеобразовательную, специальную профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

Важнейшей функцией государства при реализации его руководящей роли в кадровой политике является оптимальный подбор и расстановка кадров, их развитие, создание условий для поддержания необходимого профессионального уровня во всех сферах хозяйственного и культурного созидания.

4.2 Кадровая политика ОИПИ НАН Беларуси является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики. Кадровая политика – это система принципов, правил, норм, методов и мер, которые использует руководство для эффективной реализации потенциала персонала в целях достижения стратегических целей организации. Эффективная кадровая политика способствует развитию важнейшего и определяющего ресурса - трудового коллектива.

В последние годы в ОИПИ НАН Беларуси ежегодно принимается на работу 15-20 молодых специалистов, в том числе выпускников магистратуры и аспирантуры. Такой подход позволяет увеличить численность исследователей в возрастных группах до 29 лет и 30 – 39 лет и создать устойчивую тенденцию повышения квалификационного уровня научных кадров, притока в науку молодых ученых.

4.3 Настоящая кадровая политика вступает в силу с момента его утверждения.

4.4 В случае изменения основных принципов, правил, норм, методов и мер, применяемых для эффективной реализации потенциала персонала, кадровая политика подлежит корректировке в месячный срок с момента наступления вышеуказанных обстоятельств.

5 ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

5.1 Основными направлениями реализации кадровой политики ОИПИ НАН Беларуси являются:

формирование современных требований к кадрам научной и производственной сфер деятельности и всех уровней управления;

подбор и расстановка кадров по сферам деятельности с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств;

оптимизация состава и численности кадров по сферам деятельности в соответствии с задачами социально-экономического и научно-инновационного развития ОИПИ НАН Беларуси;

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

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

совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, обеспечивающей воспроизводство научных кадров высшей квалификации;

совершенствование механизма закрепления научных кадров высшей квалификации в организации, включая меры по социальному обеспечению и социальной защищенности работников.

6 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

6.1 В рамках реализации мероприятий по достижению целевых показателей развития ОИПИ НАН Беларуси на ближайшие годы и на перспективу, получение и использование принципиально новых знаний приобретает стратегические цели и задачи, решение которых невозможно без сохранения и развития кадрового потенциала.

6.2 Главные приоритеты:

доведение численности организации до оптимального уровня, т.е. обеспечивающего реализацию плана развития организации на перспективу;

6.3 Главная цель кадровой политики организации – удовлетворение потребности Института персоналом необходимой квалификации, организации их эффективного использования, профессионального и социального развития.

Основные цели кадровой политики:

формирование во всех подразделениях квалифицированного и лояльного кадрового состава, стремящегося работать эффективно и качественно для достижения цели организации и каждого работника;

обеспечение равных возможностей профессиональной и личностной самореализации каждому работнику, соблюдение принципов справедливости и социальной защищенности;

сопровождение трудовой деятельности работников в организации в строгом соответствии с Трудовым кодексом, государственными НПА, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями, коллективным договором;

развитие профессионального и личностного потенциал работников в соответствии с их интересами и интересами организации;

использование объективных методов оценки персонала, обеспечивающих максимальную объективность и стимулирующих развитие и повышение квалификации сотрудников;

анализ эффективности организационно-штатной структуры в целях ее оптимизации.

Задачи кадровой политики ежегодно корректируются в соответствии с изменениями:

во внешней среде – в области требований трудового законодательства, ситуации на рынке труда;

во внутренней среде – требования производственной деятельности, стратегия развития и финансовые возможности организации, определяемый ей допустимый уровень издержек на управление персоналом, количественные и качественные характеристики имеющегося персонала, необходимая направленность их изменения в перспективе.

Основной задачей кадровой политики ОИПИ НАН Беларуси является обеспечение в повседневной кадровой работе учета интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива.

7 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

7.1 Кадровая политика строится на следующих принципах:

плановость;

оперативность и эффективность;

гибкость системы управления;

равных возможностей;

справедливого вознаграждения за труд;

социальной защищенности;

открытости;

информированности.

8 СТРУКТУРА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

8.1 Структура кадровой политики представляет собой ряд взаимосвязанных процессов:

планирование количественной и качественной потребности в кадрах в соответствии с перспективными планами Института через кадровую статистику и аналитику;

поиск, профессиональный отбор высококвалифицированных и опытных специалистов для работы в Институте;

сопровождение приема и эффективной адаптации вновь принятых сотрудников;

сопровождение дисциплинарных отношений с работниками;

оценка и аттестация персонала;

эффективная расстановка, планирование и управление карьерным ростом персонала, включая формирование резерва для выдвижения на вышестоящие должности;

непрерывное профессиональное обучение и повышение квалификации персонала;

привлечение и закрепление молодых специалистов, выпускников учреждений образования, формирование из вновь принятых работников высококлассных профессионалов.

9 ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ

9.1 Перечень документов, оформляемых в результате осуществления кадровой политики отражены в разделе 7 «Документирование» СТП ОП 09.

10 ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ

10.1 Внесение изменений в настоящую кадровую политику осуществляется согласно СТП ОД 03 [2.2; 2].

10.2 Ответственность за внесение изменений в настоящую кадровую политику несет зав.ОКиПР.

10.3 Решение об изменении кадровой принимается на основании изменений законодательства Республики Беларусь.

10.4 Рассмотрение предложений осуществляется в рабочем порядке.

10.5 По мере необходимости (при одобрении генеральным директором Института) вносятся письменные изменения в настоящую кадровую политику в соответствии с СТП ОД 03 [2.2; 2].

