

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

3 января 2024 г. № 1

О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь

1. Утвердить [Концепцию](#) государственной кадровой политики Республики Беларусь (прилагается).
2. Государственным органам и иным организациям при реализации задач и функций в сфере государственной кадровой политики руководствоваться положениями [Концепции](#) государственной кадровой политики Республики Беларусь.
3. Совету Министров Республики Беларусь в трехмесячный срок разработать и принять комплекс мероприятий по реализации [Концепции](#) государственной кадровой политики Республики Беларусь.
4. Контроль за выполнением настоящего Указа возложить на Администрацию Президента Республики Беларусь.
5. Признать утратившим силу [Указ Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399](#) «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь».
6. Настоящий Указ вступает в силу после его официального опубликования.

Президент Республики Беларусь

А.Лукашенко

УТВЕРЖДЕНО
Указ Президента
Республики Беларусь
03.01.2024 № 1

КОНЦЕПЦИЯ государственной кадровой политики Республики Беларусь

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Концепция устанавливает единые подходы к формированию

и реализации государственной кадровой политики и представляет собой совокупность положений, определяющих цели, задачи, принципы, приоритетные направления и механизмы ее реализации.

2. Правовую основу настоящей Концепции составляют [Конституция](#) Республики Беларусь, законы, правовые акты Президента Республики Беларусь, иные акты законодательства, регулирующие деятельность в сфере трудовых отношений, государственной службы, обеспечения кадровой безопасности в государственных органах и иных организациях.

3. В настоящей Концепции используются следующие основные понятия:

государственная кадровая политика – деятельность государства по созданию целостной системы формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, развития кадрового потенциала отраслей экономики и сфер деятельности, ориентированного на решение актуальных и перспективных экономических, социальных и политических задач, а также по обеспечению кадровой безопасности;

кадровая безопасность – состояние защищенности государства, отраслей экономики и сфер деятельности, регионов и организаций от внутренних и внешних рисков, вызовов и угроз, связанных с кадрами и их потенциалом;

кадровые технологии – формы, методы, процедуры и инструменты, направленные на формирование, использование и развитие кадрового потенциала;

кадровый потенциал – способность кадров эффективно решать стоящие перед ними актуальные и перспективные задачи. Определяется численностью кадров, уровнем их образования, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой, социально-патриотической, инновационной и творческой активности;

кадры – работники, состоящие в трудовых отношениях с государственным органом или иной организацией, а также граждане, проходящие военную службу, службу в военизированных организациях;

субъекты государственной кадровой политики – государственные органы (должностные лица) и иные организации, участвующие в разработке, формировании и реализации государственной кадровой политики и (или) обладающие полномочиями по вопросам управления трудовыми ресурсами;

трудовые ресурсы – население, занятое в экономике или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включаются трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица, находящиеся за пределами трудоспособного возраста.

4. Целями государственной кадровой политики являются формирование кадрового потенциала, способного обеспечивать эффективное решение актуальных и перспективных задач общественно-политического и социально-экономического

развития страны, а также создание условий и механизмов, направленных на обеспечение кадровой безопасности.

5. Основными задачами государственной кадровой политики являются:

вовлечение трудоспособного населения в трудовую деятельность;

обеспечение качественного кадрового потенциала и удовлетворение потребностей общества в квалифицированных кадрах;

эффективное использование трудовых ресурсов и их оптимальное распределение между отраслями и регионами страны;

совершенствование системы подбора и расстановки кадров с учетом их квалификации, профессиональных и личностных качеств, а также работы с резервами кадров;

мотивация эффективного труда, повышение профессионализма и компетентности работников;

совершенствование форм и методов оценки кадров и результатов их деятельности;

обеспечение правовых гарантий и создание условий для работы и профессиональной карьеры.

6. Государственная кадровая политика основывается на принципах:

законности;

обеспечения реализации прав и свобод человека;

соблюдения баланса интересов личности, общества и государства;

социальной справедливости и социальной ответственности;

патриотизма и гражданственности;

профессионализма и компетентности;

равного вознаграждения, основанного на обеспечении справедливой и равной оплаты за равный труд;

научности;

преемственности в работе с кадрами;

межведомственного взаимодействия.

7. На достижение заявленных целей и задач должны быть направлены усилия всех субъектов государственной кадровой политики.

Президент Республики Беларусь определяет единую государственную кадровую политику и гарантирует ее реализацию, в том числе посредством принятия нормативных правовых актов в данной сфере.

Всебелорусское народное собрание обеспечивает реализацию стратегических ориентиров государственной кадровой политики, утверждая основные направления внутренней и внешней политики, концепцию национальной безопасности, программу социально-экономического развития Республики Беларусь, реализует иные полномочия в соответствии с актами законодательства.

Национальное собрание Республики Беларусь участвует в формировании государственной кадровой политики посредством осуществления представительных, законодательных и иных полномочий.

Администрация Президента Республики Беларусь обеспечивает реализацию Главой государства полномочий в области государственной кадровой политики, осуществляет управление государственной гражданской службой, общее руководство работой по подбору и расстановке руководящих кадров государственных органов и иных организаций, реализует иные полномочия в соответствии с актами законодательства.

Совет Министров Республики Беларусь осуществляет меры по формированию и реализации государственной кадровой политики, включая подготовку проектов нормативных правовых актов, разработку, утверждение и исполнение государственных программ, координацию деятельности в этой области государственных органов и иных организаций.

Государственный секретариат Совета Безопасности Республики Беларусь осуществляет обеспечение деятельности Президента Республики Беларусь в области государственной кадровой политики по вопросу формирования кадрового потенциала структурных компонентов военной организации государства.

Органы местного управления и самоуправления принимают участие в формировании и реализации государственной кадровой политики на соответствующей территории, осуществляют иные полномочия в соответствии с актами законодательства.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь осуществляет информационно-аналитическое и научно-методическое обеспечение реализации государственной кадровой политики, координирует образовательную деятельность учреждений образования, осуществляющих подготовку, переподготовку, стажировку и повышение квалификации кадров в сфере управления.

Другие государственные органы и иные организации реализуют государственную кадровую политику в соответствии с их компетенцией.

ГЛАВА 2

ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

8. Становление государственной кадровой политики в Республике Беларусь как суверенном государстве проходило в сложной обстановке, обусловленной распадом Союза Советских Социалистических Республик. На заре независимости Беларусь столкнулась с глубоким экономическим и социальным кризисом, разрывались экономические и культурные связи с ближним и дальним зарубежьем, наблюдались высокая безработица и потери кадрового потенциала страны. На фоне разобщенности политических элит падала эффективность деятельности государственного аппарата. Все это требовало поиска и формирования принципиально новых подходов к управлению государством и его трудовыми ресурсами.

Конституционные преобразования 1994 и 1996 годов положили начало белорусской модели государственного управления, основанной на сильной вертикали власти во главе с Президентом Республики Беларусь.

Приоритетные направления национальной кадровой политики определились в соответствующей Концепции, принятой Республикой Беларусь в 2001 году одной из первых на постсоветском пространстве.

За годы реализации Концепции сформирована необходимая правовая база, системно регламентирующая работу с кадрами, выработаны трудовые и социальные гарантии, выстроен эффективный государственный аппарат с оптимальной численностью.

Последовательное проведение Республикой Беларусь курса на развитие кадрового потенциала и укрепление кадровой безопасности, прямое участие государства в решении проблем, возникающих в кадровых, социально-трудовых процессах, позволили достичь существенных результатов:

обеспечивается гармоничное сочетание интересов человека и государства, когда государство создает условия и возможности, а человек выбирает пути развития своего потенциала;

создана система обеспечения безопасности жизни и здоровья граждан в процессе трудовой деятельности;

установлен государственный минимальный социальный стандарт в области оплаты труда - минимальная заработная плата;

регулируется ситуация в сфере занятости населения и безработицы;

стабильно функционирует система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

обеспечено предоставление первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, государственных организаций, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования;

создана система государственного социального страхования;

последовательно развивается социальное партнерство;

повышается престиж государственной службы;

расширяется использование информационно-коммуникационных технологий в сфере трудовых отношений.

9. Современное общество и трудовые отношения развиваются в условиях ускоренного научно-технологического прогресса. Цифровизация экономики, внедрение искусственного интеллекта ведут к усложнению профессиональной деятельности.

На фоне возрастающей потребности в квалифицированных кадрах, обладающих новыми компетенциями, снижается спрос на профессии, связанные с выполнением формализованных повторяющихся операций.

Зарубежные компании и транснациональные корпорации различными, порой агрессивными способами ведут борьбу за перспективных специалистов и талантливую молодежь. Это делает нашу страну уязвимой в вопросе обеспечения кадровой безопасности.

Поменялись ценностные ориентиры и предпочтения новых поколений работников. Для молодых людей приоритетными становятся вопросы личной жизни. Профессиональная деятельность ассоциируется с более комфортными условиями труда, возможностями для самореализации и карьерного роста, что влечет необходимость изменения подходов к управлению кадровым потенциалом молодежи.

10. В условиях общемировых изменений характера трудовых отношений, рисков и угроз кадровой безопасности необходимо минимизировать негативное влияние следующих тенденций:

сокращение доли населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения, вызванное естественным старением и снижением рождаемости;

активизация внешней трудовой миграции, отличительной чертой которой является отток квалифицированных кадров, в том числе молодежи;

усиление внутренней и внешней конкуренции за квалифицированные кадры;

несовершенство системы прогнозирования потребности экономики в квалифицированных кадрах, приводящее к дисбалансу образовательных услуг и запросов рынка труда;

отставание темпов повышения профессиональных компетенций работников от современных требований рынка труда;

рост дефицита квалифицированных кадров по наиболее значимым видам экономической деятельности;

дисбаланс спроса и предложения на рынке труда по профессионально-

квалификационному составу как в целом по стране, так и в региональном разрезе;

изменение ценностных ориентиров молодежи и ее отношения к труду, низкая мотивация к получению рабочих профессий;

недостаточная работа организаций по формированию четкой кадровой стратегии, обеспечивающей эффективное поступательное развитие их кадрового потенциала;

снижение привлекательности государственной службы для высококвалифицированных кадров;

низкий уровень взаимодействия государственных органов, научных организаций, учреждений образования и бизнес-сообщества в процессе формирования и реализации государственной кадровой политики.

ГЛАВА 3 ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

11. Общими направлениями государственной кадровой политики являются:

принятие дополнительных мер по противодействию тенденциям, оказывающим негативное влияние на кадровую безопасность;

совершенствование механизма прогнозирования и планирования потребности в кадрах;

упорядочение процессов трудовой миграции в целях сохранения и развития кадрового потенциала;

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

стимулирование кадров к повышению производительности труда и уровня квалификации, а также создание благоприятных условий для работы и профессиональной карьеры;

разработка и внедрение новых кадровых технологий в целях совершенствования кадровой работы;

развитие системы адаптации кадров, в том числе наставничества;

формирование действенных резервов кадров, планомерная подготовка лиц, включенных в резервы, к занятию соответствующих должностей;

выработка научно обоснованных методов и форм идеологической работы, направленной на формирование гражданственности, патриотическое воспитание и создание благоприятного психологического климата в трудовых коллективах;

совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

формирование конкурентной среды для отбора кандидатов на занятие должностей в государственных органах и иных государственных организациях;

повышение статуса и совершенствование деятельности кадровых служб;

расширение сферы применения цифровых технологий в кадровой работе с учетом необходимых мер безопасности;

предупреждение коррупции, принятие исчерпывающих мер по соблюдению антикоррупционного законодательства;

принятие дополнительных мер по обеспечению трудоустройства лиц с ограниченными возможностями и иных социально уязвимых категорий граждан;

совершенствование системы профессиональной ориентации детей и молодежи;

обеспечение оптимального сочетания инструментов материального и нематериального стимулирования для закрепления кадров в критически важных для экономики отраслях и сфере государственного управления.

12. Приоритетами государственной кадровой политики в сфере государственной службы являются:

обеспечение стабильности государственного аппарата;

совершенствование управления кадровым составом государственной службы, системы подбора и расстановки кадров;

создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной службы;

совершенствование методов оценки деятельности государственных служащих;

создание системы управления карьерой государственных гражданских служащих;

совершенствование системы профессионального развития государственных служащих с применением современных образовательных технологий;

укрепление роли и престижа государственной службы в обществе, развитие системы социальной защиты государственных служащих.

13. Приоритетами государственной кадровой политики на макроэкономическом уровне являются:

обеспечение подготовки квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда;

эффективное использование кадров;

создание условий для полной занятости;

развитие Национальной системы квалификаций в целях обеспечения гибкости подготовки кадров по отдельным профессиональным компетенциям и оптимизации затрат нанимателя и работника на получение необходимой квалификации;

формирование и укрепление корпоративной культуры;

повышение престижа профессий, наиболее востребованных на рынке труда;

вовлечение в трудовую деятельность лиц, не задействованных в экономике, имеющих сложности с трудоустройством, в том числе лиц с ограниченными возможностями, пенсионеров, молодежи без опыта работы, граждан, воспитывающих детей;

повышение роли общественных организаций в реализации государственной кадровой политики.

14. Приоритетами государственной кадровой политики на региональном уровне являются:

формирование в регионах благоприятной среды и условий, способствующих закреплению кадров на местах;

создание передовых производств с учетом специфики региона;

внедрение механизмов прогнозирования потребности в кадрах в зависимости от специализации территории;

развитие регионального образования с учетом потребностей в кадрах на местах.

ГЛАВА 4

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

15. Реализация государственной кадровой политики осуществляется посредством:

выстраивания руководителями системной работы по подбору и расстановке кадров, созданию условий для их закрепления;

обеспечения согласованности развития кадрового потенциала на республиканском и региональном уровнях;

совершенствования механизмов работы с молодежью, подготовки кадров, регулирования трудовой миграции, цифровизации кадровой работы;

принятия действенных мер по научному, научно-методическому, информационному, финансовому и иному обеспечению государственной кадровой

политики.

16. Мерами выстраивания системной работы с кадрами являются:

усиление персональной ответственности руководителей за надлежащее кадровое обеспечение государственных органов и иных организаций, в том числе подчиненных (входящих в состав, систему), их укомплектованность работниками нужной квалификации, полную занятость, стабильность трудовых коллективов;

принятие руководителями государственных органов и иных организаций решений, направленных на обеспечение кадровой безопасности;

проведение местными исполнительными и распорядительными органами мониторингов кадровых перемещений в организациях, имеющих важное значение для соответствующих территорий, в целях недопущения необоснованного оттока кадров;

контроль за кадровыми перемещениями работников, занимающих наиболее востребованные должности служащих (профессии рабочих), своевременный подбор на такие рабочие места работников равного или более высокого уровня квалификации;

взаимодействие руководителей организаций с членами Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатами всех уровней, представителями профессиональных союзов, иных общественных объединений в рамках работы по подбору и привлечению специалистов необходимой квалификации;

закрепление кадров и их мотивация к труду путем содействия в обеспечении жилыми помещениями, местами в учреждениях дошкольного образования, оздоровлении и санаторно-курортном лечении, формирования иных составляющих «социального пакета», а также премирования и других мер материального стимулирования в соответствии с интенсивностью и качеством труда работников.

Одним из основных критериев оценки работы руководителей является надлежащее кадровое обеспечение, под которым понимаются наличие работников, количественный состав и профессиональный уровень которых позволяют организации стабильно функционировать и развиваться, выполнение иных индикаторов эффективности реализации кадровой политики.

17. Мерами по развитию кадрового потенциала являются:

совершенствование методологии прогнозирования потребности экономики в кадрах в целях детализации прогноза в региональном и отраслевом разрезах;

разработка и реализация региональных и отраслевых программ по укреплению кадрового потенциала на среднесрочную перспективу, а также стратегий кадрового обеспечения и развития организаций;

совершенствование законодательства о занятости населения для предупреждения социального иждивенчества посредством повышения мотивации к труду;

расширение практики применения современных методов оценки профессиональных, деловых и личностных качеств работников государственных органов и иных организаций;

усиление социальных гарантий работающих, обеспечение оплаты и стимулирования труда работников в зависимости от оценки их деятельности, сложности выполняемых работ и уровня квалификации;

снижение дисбаланса в сфере оплаты труда работников организаций реального сектора экономики и бюджетных организаций, а также в столице и регионах;

развитие нормативной правовой базы по вопросам Национальной системы квалификаций;

расширение механизмов государственной поддержки в сфере занятости населения;

финансирование создания новых рабочих мест в соответствии с приоритетами социально-экономического развития страны и регионов;

совершенствование контрактной формы найма в целях мотивации работников к длительным трудовым отношениям, в том числе к заключению контрактов с лицами, принимаемыми на работу на наиболее востребованные должности служащих (профессии рабочих), не менее чем на три года;

закрепление в пенсионной системе мер, направленных на стимулирование работников к длительной трудовой деятельности и активному участию в программах дополнительного пенсионного страхования;

создание единой системы координации деятельности государственных органов в области государственной кадровой политики;

совершенствование структуры и деятельности кадровых служб государственных органов;

расширение практики ротации государственных служащих как условия их профессионального роста и развития, а также в качестве антикоррупционной меры;

совершенствование системы резервов кадров и повышение эффективности их использования;

разработка правил корпоративной этики в государственных органах и иных организациях, содержащих в том числе механизмы повышения уровня гражданственности и патриотизма работников;

определение индикаторов эффективности реализации кадровой политики в государственных органах и иных организациях;

развитие общереспубликанского банка вакансий через расширение в нем спектра

информации о заявленных требованиях нанимателей к навыкам и компетенциям потенциальных работников;

разработка профессионального стандарта в сфере кадровой работы.

18. В рамках реализации государственной кадровой политики механизмами работы с молодежью являются:

развитие системы профессиональной ориентации молодежи, включая осуществление целенаправленной деятельности по подготовке к сознательному выбору будущей профессии, основанному в том числе на стремлении принести пользу обществу и государству;

духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи в соответствии с идеологией белорусского государства;

расширение информационно-пропагандистской работы по повышению престижа рабочих профессий и профессионального мастерства с использованием средств массовой информации и современных информационных технологий;

организация временной занятости молодежи;

вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность, обучение и подготовка волонтеров, а также использование их труда в целях социально-экономического развития страны и регионов;

развитие механизмов выявления, поддержки и сопровождения одаренной и талантливой молодежи, вовлечение ее в научно-техническую и инновационную деятельность;

создание дополнительных условий и стимулов для закрепления молодежи на рабочих местах;

совершенствование системы социальной адаптации в целях поддержки молодежи, находящейся в трудной жизненной ситуации;

организация конкурсных, проектных мероприятий, направленных на популяризацию и повышение привлекательности государственной службы среди молодежи и ее вовлечение в принятие управленческих решений;

расширение практики применения мер воспитательного воздействия к молодым специалистам, молодым рабочим (служащим), совершившим дисциплинарные проступки, прекращение с ними трудовых отношений по дискредитирующим обстоятельствам только в качестве крайней меры.

19. Мерами по совершенствованию системы подготовки кадров являются:

развитие системы целевой подготовки кадров для регионов, расширение социальных гарантий для лиц, обучающихся на условиях целевой подготовки

специалистов, рабочих и служащих;

усиление взаимодействия учреждений образования с заказчиками кадров на всех стадиях (при планировании подготовки кадров, осуществлении образовательной деятельности, после получения образования);

развитие системы непрерывного образования путем своевременной актуализации программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями социально-экономического развития страны и регионов, обеспечения практико-ориентированного подхода;

создание условий и применение стимулирующих мер для профессионального развития работников, их самообразования, повышения квалификации, приобретения новых компетенций (знаний, навыков, умений);

обеспечение обучения кадров отдельным компетенциям (частичным квалификациям) в целях расширения возможностей трудоустройства;

расширение использования дистанционных образовательных технологий при разработке и реализации образовательных программ дополнительного образования взрослых.

20. В целях дальнейшей цифровизации кадровой работы необходимо:

совершенствовать информатизацию процессов прогнозирования рынка труда для объективной оценки потребности экономики в кадрах;

развивать специализированные информационные сервисы для профориентационной работы с гражданами, выявления их профессиональных наклонностей и выстраивания карьерной траектории;

ускорить внедрение информационно-коммуникационных технологий в целях повышения качества кадровой работы;

создать единую информационную систему для электронного взаимодействия государственных органов в области государственной кадровой политики;

уделять должное внимание вопросам повышения информационной безопасности.

21. Механизмами по регулированию трудовой миграции являются:

развитие системы управления внутренними миграционными процессами с учетом потребностей региона (населенного пункта);

создание условий по повышению привлекательности трудоустройства в сельской местности, малых городах, в том числе для молодежи;

принятие мер по предотвращению оттока кадров из Республики Беларусь, в первую очередь молодежи;

создание условий для возвращения уехавших за границу кадров, а также для привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов, включая обеспечение информационной и консультационной поддержки по вопросам трудовой деятельности в Республике Беларусь.

22. Обеспечение государственной кадровой политики осуществляется путем:

жесткой производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины как основы для значимого вклада каждого трудящегося в решение общих социально-экономических задач;

проведения фундаментальных и прикладных исследований и разработки научно-методических рекомендаций по вопросам реализации государственной кадровой политики;

подготовки научных кадров высшей квалификации для государственно значимых сфер и организаций, совершенствования механизма их закрепления в отраслях экономики;

совершенствования инструментов и методов информационного сопровождения государственной кадровой политики;

финансирования мероприятий по ее реализации за счет средств республиканского и местных бюджетов, организаций, а также иных не запрещенных законодательством источников.

23. Эффективность реализации государственной кадровой политики оценивается с учетом достижения показателей социально-экономического развития Республики Беларусь.

При оценке результатов реализации государственной кадровой политики следует учитывать ситуацию на рынке труда, степень дисбаланса в спросе и предложении кадров по отраслям и сферам деятельности, системность работы руководителей с кадрами и их эффективное использование, гражданскую позицию работников, морально-психологический климат и условия труда в организациях, уровень цифровизации кадровой работы и другие показатели.