

Р А С П О Р Я Ж Е Н И Е
ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)

**Об утверждении Концепции государственной
кадровой политики Республики Саха (Якутия)**

В целях подготовки высококвалифицированных национальных кадров, повышения эффективности работы кадровых служб республиканских и территориальных органов исполнительной власти постановляю:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия).
2. Руководителям министерств, госкомитетов, госпредприятий и организаций, главам администраций районов и городов на основе данной Концепции разработать свои государственные программы по реализации ее положений и незамедлительно начать осуществление процесса координации деятельности кадровых служб.
3. Контроль за исполнением данного распоряжения возложить на Кадровое управление Администрации Президента Республики Саха (Якутия).

*Президент
Республики Саха (Якутия)*

М.НИКОЛАЕВ

2 апреля 1993 года
N 169-РП

г.Якутск

Утверждена распоряжением
Президента Республики Саха
(Якутия) от 02.04.93 г. N 169-РП

КОНЦЕПЦИЯ

государственной кадровой политики Республики Саха (Якутия)

Проблемы совершенствования деятельности управлеченческих и экономических структур требуют принятия кардинальных мер в области кадрового обеспечения проводимых преобразований. Стратегической задачей кадровой политики республики должно стать формирование качественно нового состава национальных кадров, нового поколения руководителей, специалистов для успешной работы в условиях суверенитета, в условиях рынка. Кадровая концепция своей конечной целью предусматривает возрождение народов Якутии.

I. Прогноз основных тенденций формирования потребности республики в кадрах

В настоящее время в республике имеется высококвалифицированный кадровый потенциал. В народном хозяйстве занято более 177 тыс. специалистов с высшим специальным образованием, более 242 тыс. квалифицированных рабочих.

Изменение структуры экономики вызвало переток трудовых ресурсов из промышленности и строительства в другие сферы деятельности. Растет число лиц трудоспособного возраста, которым потребуется профессиональная подготовка, переподготовка и переобучение.

В Государственном секторе идет процесс сокращения численности рабочих и служащих и по предварительным расчетам она уменьшится к концу 1995 года более чем на 120 тыс. человек. По прогнозным оценкам ежегодно на рынке труда будет насчитываться более 40 тыс. человек и только каждый второй из них получит работу по специальности. Ожидается увеличение количества занятых в кооперативах, малых и арендных предприятиях, в других негосударственных формах организации труда.

Самое большое сокращение ожидается из производственной сферы в строительстве на 5,2 тыс. человек, в торговле, общепите, заготовке, материально-техническом снабжении и информационно-вычислительном обслуживании - на 3,3 тыс. человек. Из непроизводственной сферы сокращение будет наиболее ощутимым в образовании, культуре, науке, здравоохранении, физкультуре, жилищно-коммунальном хозяйстве и бытовом обслуживании.

В Государственном аппарате идет процесс резкого сокращения сферы применения методов административного руководства социально-экономическими процессами. В наибольшей степени это сказывается на деятельности руководящих работников всех уровней, работниках финансово-экономической сферы, юридических подразделений.

Реорганизован руководящий состав органов республиканской исполнительной власти. В составе Правительства каждый четвертый в возрасте до 40 лет, несколько старше средний возраст глав местной администрации. Впервые в Правительство вошли лица, ранее работавшие руководителями научных учреждений, университета. Непосредственно с производства пришло 4 человека. Среди нового пополнения Правительства 60 процентов не занимали ранее каких-либо должностей в структурах исполнительной власти.

В аппарате Правительства и Администрации Президента работают специалисты в основном с высшим образованием, 6 человек имеют ученые степени. 36-38 процентов составляют специалисты до 40 лет. 17 человек имеют по 2-3 высших образования.

В республике слабо развита инфраструктура кадровой работы. Не хватает педагогических кадров и специалистов по вопросам управления, научных проработок, учебно-методических материалов. В сегодняшних условиях эта слабость усугубляется отсутствием единой системы государственной службы, основанной на соответствующем законодательстве. Серьезной проблемой является и финансовая база кадровой работы.

В перспективе в формировании кадрового потенциала республики будут проявляться следующие тенденции: с одной стороны, по мере перехода к рыночной экономике будет происходить приток рабочей силы и специалистов в перерабатывающие отрасли, включая алмазодобывающую, нефтехимическую, газовую, местную и пищевую промышленность, агропромышленный комплекс; а с другой стороны, интенсификация производства, внедрение трудосберегающих технологий приведут к сокращению числа занятых в ведущих отраслях народного хозяйства республики и перераспределению рабочей силы и специалистов из них в торговлю, банковское дело, сферу обслуживания и другие сферы.

Общим для всех руководителей, специалистов народного хозяйства и культуры становится требование широкого профиля к их профессиональной подготовке. А это потребует новых фундаментальных знаний, формирования творческого мышления и высокой исполнительской культуры труда.

II. Приоритетные направления кадрового обеспечения реформ

С позиции кадрового обеспечения проведения реформ приоритетными направлениями должны быть:

1. Формирование и развитие системы непрерывного образования - реформа среднего, профессионально-технического и высшего образования, подготовка научных и научно-педагогических кадров, создание национальной технической интеллигенции. Система непрерывного образования должна быть динамичной -

способной "самонастраиваться", адаптироваться к меняющимся требованиям производства.

Основным принципом в системе непрерывного образования должна стать практика установления договорных долговременных отношений с заказчиками кадров, с одновременной ответственностью и учебных центров и заказчиков за качество обучения и обеспечение его необходимыми материальными и финансовыми ресурсами. В то же время наряду со средствами заказчика система непрерывного образования должна получать необходимую поддержку из госбюджета.

2. Развитие системы переподготовки и повышения квалификации кадров.

Здесь главной задачей в ближайшей перспективе должно стать создание на новой основе единой системы повышения квалификации и переподготовки специалистов, направленной на качественное улучшение профессионально-квалифицированной структуры кадров на основе изучения новейших достижений отечественной и мировой науки и техники, обмена передовым опытом.

Единая система повышения квалификации и переподготовки кадров должна предусматривать:

- профессиональное и должностное повышение квалификации кадров всех звеньев с целью приведения уровня их подготовки в соответствие с требованиями производства;
- систематическое самостоятельное пополнение знаний и обучение работников по индивидуальному плану;
- участие в постоянно действующих семинарах, краткосрочное обучение по месту работы или в учебных центрах;
- длительное периодическое обучение в учебных центрах системы повышения квалификации;
- переподготовка, включая получение новых специальностей.

3. Создание кадрового резерва, как минимум, двух видов. Первый предназначен для оперативного "затыкания кадровых дыр" и обеспечения бесперебойного функционирования хозяйственного механизма. Второй - для решения задачи закрепления и развития результатов реформ.

4. Развитие финансово-экономической основы кадрового обеспечения народного хозяйства республики.

Мировой опыт и отечественная практика подтверждают, что инвестиции в человека - самое доходное и оправданное помещение капитала. Поворот к человеку, его физическому и духовному развитию, интеллектуальное обогащение и нравственное оздоровление народа - предпосылки для кардинального решения проблемы кадров. В развитых капиталистических странах именно в кадровом обеспечении видят главное звено, которое может упрочить свои позиции на мировом рынке. Именно поэтому программы, связанные с развитием общего и профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров, традиционно относятся в ведущих промышленно развитых странах к приоритетным областям в их инвестиционной политике.

Поэтому задача экономического стимулирования системы кадрового обеспечения народного хозяйства республики должна включать меры

материально-технического, финансового плана. Кроме государственных ассигнований бюджет системы непрерывного образования должен все в большей степени пополняться за счет предприятий и организаций.

Важнейшим направлением в развитии финансово-экономической основы кадрового потенциала республики является рациональное использование средств, которые выделяются на цели кадрового обеспечения.

Необходимо в кратчайшие сроки преодолеть такие негативные явления, как деформация в процессиональной структуре готовящихся кадров, несоответствие качества подготовки требованиям современного производства, нерациональное использование трудовых ресурсов и др.

5. Повышение квалификации работников частного сектора, создание доступных (в том числе в финансовом смысле) учебно-консультационных возможностей прежде всего для лиц, начинающих предпринимательскую деятельность.

6. Международное сотрудничество и использование зарубежного опыта.
Это сотрудничество необходимо развивать по следующим направлениям:

- подготовка специалистов в зарубежных странах, странах СНГ;
- обмен студентами, аспирантами, научными работниками;
- участие в работе международных организаций, занимающихся проблемами образования, подготовки кадров, научных конференциях, симпозиумах и т.д.;
- создание совместных учебных центров, проведение совместных исследований по проблемам кадровой работы;
- существенное расширение взаимовыгодного сотрудничества как на основе двусторонних, так и многосторонних соглашений.

III. Направления дальнейших действий

1. Создание необходимой кадровой инфраструктуры.

Здесь необходимо решить следующие три проблемы:

а) подготовка преподавательских кадров, консультантов и пр. Подготовка их столкнется с теми же проблемами, что и руководителей: необходимо изменить мировоззрение и преодолеть дополнительные сложности работы с ними (возраст большинства из них, сложившиеся научные воззрения и т.п.);

б) учебно-методическое и научное обеспечение. То наследство, которое имеется в этой сфере, практически полностью непригодно в новых условиях. В то же время прямое заимствование зарубежных образцов невозможно из-за межкультурных различий. Это потребует организации серьезной переработки и адаптации к местным условиям даже тех учебных и иных материалов, которые на первый взгляд полностью пригодны;

в) создание необходимых научно-образовательных и организационных структур (например, новых типов учебных, консультационных пунктов, фирм и т.п.).

2. Создание правовой базы.

Здесь необходимо решить одновременно две проблемы - нормативное обеспечение текущей работы с кадрами и создание нормальной правовой основы для будущего.

Решение первой проблемы предполагает прежде всего инвентаризацию старого ("союзного" и пр.) нормативного багажа. А решение второй проблемы связано, главным образом, с созданием новой нормативной основы, в состав которой должны войти системы нормативных актов по оценке и аттестации работников, по финансированию подготовки кадров (целевой налог на обучение кадров и т.п.) и система научно-образовательных и организационных структур, обеспечивающих выполнение нормативных актов, относящихся к проблеме кадрового обеспечения.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ КОНЦЕПЦИИ

Главными органами, призванными реализовать данную Концепцию, должны быть Кадровое управление Администрации Президента, Центр по подготовке кадров в Российской Федерации, странах СНГ и за рубежом при Правительстве Республики Саха, региональный Центр переподготовки и повышения квалификации специалистов и руководящих работников, кадровые службы республиканских министерств и ведомств, государственных предприятий, организаций и учреждений, территориальных органов исполнительной власти.

I. Основные условия реализации:

- включение строек, объектов, научно-образовательных учебных заведений в заказы для общегосударственных нужд;
- принятие соответствующих законодательных актов республики, обеспечивающих социально-экономическую защищенность системы образования и науки;
- уменьшение облагаемой налогом прибыли на сумму средств, направляемой организациям и предприятиям на развитие материально-технической и социальной базы учебных заведений.

II. Этапы реализации:

Первый этап:

1993-1994 гг. - реформа существующей и формирование новой системы кадрового обеспечения народного хозяйства и культуры республики

Второй этап:

1995-1996 гг. - практическая отработка и оценка эффективности механизмов новой системы, ее стабилизация

Третий этап:

с 1997 г. - обеспечение конкурентоспособности кадров

III. Создание системы профориентации и непрерывного образования кадров

Система профессиональной ориентации и непрерывного образования кадров включает в себя развитие и совершенствование профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, а также систему переподготовки и повышения квалификации, подготовки научных и научно-педагогических кадров.

Необходимо реформировать действующую систему образования с тем, чтобы уровень образования в республике соответствовал международным стандартам качества подготовки соответствующих специалистов. В этих целях следует:

- широко использовать опыт передовых стран мира;
- постоянно расширять сеть среднего и высшего образования с учетом потребностей народного хозяйства республики;
- оказывать государственную и иную помощь в создании и укреплении материальной базы вузов и среднеспециальных учебных заведений республики.

В этом плане помимо рублевого и валютного финансирования из бюджета республики необходимо вести работу по получению валютной поддержки из различных неправительственных фондов США и Западной Европы.

В целях создания и развития системы подготовки и переподготовки кадров необходимо:

- использовать вузы и кадровые центры системы Роскадров, а также вузы Москвы, Новосибирска, Хабаровска и других городов России, республик СНГ, ближнего и дальнего зарубежья;
- обеспечить проблемно-целевую учебу, предусматривающую обучение не отдельных категорий работников, а изучение конкретной и важной для производства проблемы;
- расширить практику создания совместных учебных центров с зарубежными партнерами по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, а также зарубежных стажировок преподавателей учебных заведений и Центра по подготовке кадров при Правительстве республики;
- организовать в течение 2-3 лет в первоочередном порядке стажировку за рубежом перспективных научно-педагогических кадров, специалистов по проблемам управления, оценке персонала и подготовке кадров.

IV. Финансово-правовое и социально-информационное обеспечение

Программы, связанные с развитием профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки кадров по опыту ведущих промышленно развитых стран должны относиться к приоритетным областям в инвестиционной политике.

Обеспечить финансирование научно-образовательных учреждений за счет бюджетных ассигнований, за исключением специальных курсов по изучению иностранных языков, внешнеэкономической деятельности, компьютеризации и других. Последние осуществлять на хозрасчетных условиях.

По опыту большинства развитых стран финансировать научно-образовательные учреждения переподготовки и повышения квалификации кадров на 70-75% из госбюджета, 25-30% - за счет средств предприятий и обучающихся.

Улучшить материальное обеспечение слушателей системы переподготовки и повышения квалификации кадров. Помимо сохранения за ними оплаты труда по основному месту работы им должны в течение всего срока обучения выплачиваться командировочные расходы. Не работающим слушателям следует выплачивать за счет бюджетных ассигнований стипендии из расчета средней оплаты труда в промышленности и командировочные расходы.

Оснастить все научно-образовательные заведения переподготовки и повышения квалификации кадров современными техническими средствами обучения.

Разработать программы компьютеризации управленческих процессов кадровых служб.

Разработать республиканскую автоматизированную систему информационного обеспечения кадровых служб.

Освободить научно-образовательные заведения по подготовке и переподготовке кадров от платежей в бюджет, оплаты за землю, налогообложения на часть прибыли, в том числе и в валюте, направляемой на развитие учебного заведения.

Обеспечить возрастающие объемы бюджетного финансирования научно-образовательных заведений с учетом потерь от инфляций, исчисление нормативных затрат, исходя из индексации стоимости обучения.

Представляется также целесообразным создание республиканского совета по кадровой политике, который бы анализировал кадровую ситуацию в республике с точки зрения ее влияния на темпы и характер экономических и политических преобразований и готовил бы предложения Президенту по различным аспектам его кадровой политики.