

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
3 января 2024 г. N 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. N 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 N 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 разрезе;

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.
