

КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРОФСОЮЗА РОССИИ

Концепция кадровой политики – это система основных направлений и приоритетов профсоюзного строительства в области формирования и подготовки кадрового потенциала, его эффективного использования.

Концепция определяет ключевые проблемы кадровой работы, принципы и основные пути совершенствования политики, направленной на повышение профессионализма, усиление мотивации профсоюзной деятельности, обеспечение ротации профсоюзных кадров, продвижение молодежи, сохранение преемственности, усиление правовых и социальных гарантий для профсоюзных кадров.

1. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРОФСОЮЗА

Стратегической целью кадровой политики профсоюза является создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного активно и на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-трудовые и экономические права и интересы членов профсоюза.

ЦЕЛИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГМПР:

- разработка принципов, приоритетов и задач в области профессионального развития кадрового потенциала профсоюза;
- рациональное использование кадрового потенциала, обеспечение ротации профсоюзных кадров из сформированного и подготовленного резерва с учетом положений молодежной политики;
- разработка методик подбора, обучения, расстановки и продвижения профсоюзных кадров;
- дальнейшее развитие демократических принципов взаимодействия профсоюзных структур, построение механизмов сочетания выборности и назначения профсоюзных руководителей, в том числе более широкое внедрение в жизнь института профсоюзных уполномоченных;
- совместно с ФНПР создание и внедрение системы социальных гарантий, компенсаций и защиты профсоюзных кадров.

ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГМПР:

- равенство возможностей для эффективной работы в профсоюзе, развитие и реализация личностного потенциала;
- соблюдение трудового законодательства;
- выборность (назначение) руководящих кадров с соблюдением демократических норм;
- высокая требовательность и объективность в оценке кадров;

- подбор наиболее способных и подготовленных профсоюзных активистов для работы на ответственных выборных должностях и в аппарате профорганов;
- непрерывность и системность профсоюзного обучения и переподготовки кадров;
- преемственность и обновление профкадров;
- обеспечение социальных гарантий профсоюзных кадров.

2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Осуществление системной, целенаправленной работы по подбору кадров, формированию резерва, его подготовке и использованию. Подбор кадров и актива заключается в выявлении внутри профсоюзных организаций работников, проявивших себя в общественной деятельности, профессионально подготовленных, авторитетных, инициативных, коммуникабельных, способных реализовать себя в новой сфере деятельности. Эта работа должна вестись целенаправленно, системно и постоянно.

Планирование работы основывается на:

- анализе состояния кадрового потенциала выборных работников и сотрудников аппарата, оценке качества их труда;
- обоснованном прогнозе потребностей в кадрах с учетом развития профсоюза, его организаций.

Подбор кадров и актива осуществляется путем:

- изучения личных и профессиональных качеств работника, активиста; широкой гласности;
- выявления мнений членов профсоюза и учета мнения вышестоящего профоргана;
- определения категорий профкадров для утверждения вышестоящим профсоюзным органом;
- реализации молодежной и гендерной политики профсоюза.

Критериями подбора кадров являются:

- деловые и личные качества (способность работать с людьми, в единой команде, понимать и воспринимать проблемы членов профсоюза и т.п.);
- образование, профессионализм, возраст, опыт и результаты профсоюзной деятельности.

Кадровая работа включает предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей, проявленных в профсоюзных структурах (созданных ими организациях) или в других сферах деятельности.

Кадровый резерв определяет круг лиц, преимущественно из числа молодежи, перспективных для дальнейшего их использования в качестве профсоюзных кадров.

Формирование кадрового резерва осуществляется с целью:

- систематического обновления профсоюзных кадров и актива всех уровней, для повышения эффективности их работы;
- создания конкурентной среды;
- стимулирования профессионального и служебного роста;
- повышения ответственности за порученное дело.

Работа с резервом включает периодическое его обучение, стажировку, предоставление возможности участвовать в заседаниях коллегиальных органов, массовых мероприятиях профсоюза и т.д.

Резерв утверждается профорганом соответствующего уровня. Главным показателем действенности работы с резервом является его востребованность.

2.2. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профкадров и актива.

Усиление мотивации профсоюзной деятельности предполагает побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите законных прав и учету интересов членов профсоюза, наемных работников.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

- информированностью кадров, активистов и всех членов профсоюза о роли, месте и результатах деятельности профессионального союза в обществе, его функциях, целях и задачах;

- формированием у работников, особенно у молодежи, убежденности в общественной и социальной значимости деятельности профсоюза как ключевого звена в защите интересов трудящихся в современных условиях, пониманием того, что именно в этой сфере имеется возможность раскрыть свои способности, приобрести необходимые навыки и умения для профессионального и служебного роста;

- созданием каждому профсоюзному работнику и активисту условий для самореализации, полного раскрытия способностей по отстаиванию прав профсоюза;

- представлением особо отличившихся работников к государственным и профсоюзным наградам, иным формам общественного признания и поощрений, информированием членов профсоюза о награжденных лицах;

- созданием дополнительных социальных льгот, как в период трудовой деятельности, так и по ее завершении (дополнительные оплачиваемые отпуска, беспроцентные ссуды, высшее образование и профессиональная подготовка за счет средств профсоюза, содействие в трудоустройстве, дополнительное пенсионное обеспечение и т. д.);

- получением правовой помощи;

- введением института советников руководителей организаций профсоюза, из числа наиболее опытных кадров;

- представительством молодежи в коллегиальных профсоюзных органах.

2.3. Системы профсоюзного обучения

Одним из определяющих условий развития кадрового потенциала является профсоюзное обучение. Система профсоюзного образования в ГМПР имеет 4–уровневую схему организации обучения, предполагает непрерывность и обязательность учебы и повышения квалификации всего профсоюзного актива и кадров. Для этого проводятся:

- разъяснительная, информационная и пропагандистская работа с членами профсоюза и активом;

- обязательное обучение впервые избранных профсоюзных кадров и актива (не позднее 2–3 месяцев после завершения отчетно-выборной кампании);

- повышение квалификации;

- профессиональная переподготовка, в том числе с присвоением иной квалификации.

Реализация системы профсоюзного обучения осуществляется в форме краткосрочных семинаров, школ профсоюзного актива или постоянно действующих семинаров, курсов по актуальным проблемам профсоюзной работы, стажировки, целевой подготовки профсоюзных кадров и актива по программам высшего или дополнительного профессионального образования.

2.4. Оценка работы профсоюзных кадров и актива

Критериями оценки эффективности работы профкадров и актива являются:

- достойная заработная плата на предприятии, в организации;
- сохранение и развитие рабочих мест;
- обеспечение безопасных условий труда;
- уровень социальной защищенности членов профсоюза;
- процент охвата работников профсоюзным членством;
- соблюдение исполнительской и финансовой дисциплины;
- социальная активность членов профсоюза.

Условия и порядок оценки работы кадров и актива определяются вышестоящим профсоюзным органом.

2.5. Консолидация финансовых средств и повышение эффективности их использования для реализации кадровой политики.

Важнейшим условием успешной кадровой политики является ее финансовое обеспечение за счет различных источников, основной из которых – профсоюзный бюджет.

Для полноценного финансирования необходимо:

- безусловное выполнение норм финансовой политики и дисциплины в ГМПП;
- направление на обучение не менее 6 процентов средств профбюджетов каждого уровня структуры профсоюза;
- привлечение средств бюджетов и работодателей в соответствии с действующим законодательством;
- создание фондов профсоюзного образования, социальной поддержки профкадров и т.д.

3. РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ

Содержание кадровой политики имеет особенности на различных уровнях профсоюзной структуры.

3.1. Центральный Совет ГМПП:

- разрабатывает и утверждает Концепцию кадровой политики;
- разрабатывает рекомендации о проведении кадровой политики в ГМПП;
- координирует работу территориальных органов, профкомов первичных организаций по реализации Концепции кадровой политики;
- определяет порядок выдвижения, избрания (назначения), согласования, освобождения руководителей профорганизаций;
- определяет перечень категорий профсоюзных кадров, подлежащих утверждению (согласованию) их назначения при формировании резерва;
- создает финансовую базу для реализации кадровой политики;
- формирует резерв кадров на должности руководителей территориальных органов и профкомов, выходящих на ЦС, с последующим утверждением кандидатур;

- совершенствует систему подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива, повышения квалификации руководителей организаций и их резерва;
- организует обучение председателей территориальных органов;
- разрабатывает типовой перечень должностей профработников и их квалификационные характеристики, определяет систему оценки результатов их деятельности;
- обобщает и распространяет опыт работы с кадрами профсоюзными органами всех уровней;
- награждает знаками и грамотами ГМПР, представляет к государственным наградам и иным формам поощрения;
- направляет на обучение в высшие профсоюзные учебные заведения по квоте ФНПР.

3.2. Территориальные органы профсоюза:

- координируют работу профкомов первичных организаций профсоюза по реализации Концепции кадровой политики ГМПР;
- финансируют обучение и подготовку кадров;
- организуют подготовку, переподготовку и повышение квалификации председателей профсоюзных комитетов первичных организаций, иных категорий профкадров и актива в учебно-методических центрах, высших учебных заведениях профсоюзов и их филиалах;
- участвуют в подборе, расстановке, формировании резерва руководителей первичных профорганов;
- формируют резерв территориальных организаций с последующим утверждением соответствующим органом;
- участвуют в оценке работы руководителей организаций профсоюза;
- формируют систему социальных гарантий руководителей профорганизаций и работников аппаратов;
- обеспечивают социальные гарантии профсоюзным работникам и активистам;
- обобщают и распространяют передовой опыт работы профкомов первичных организаций с кадрами;
- представляют к награждению отличившихся профсоюзных работников.

3.3. Профкомы первичных профсоюзных организаций:

- участвуют в реализации Концепции кадровой политики ГМПР;
- финансируют обучение и подготовку кадров;
- формируют по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом резерв кадров;
- формируют резерв кадров на выборные должности руководителей профсоюзных организаций структурных подразделений;
- организуют обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива структурных подразделений;
- организуют замещение председателей профсоюзных комитетов структурных подразделений на период отпусков, болезни и др., профсоюзными активистами из числа резерва кадров;
- привлекают профсоюзных активистов, зачисленных в резерв кадров на замещение руководителей профкомов структурных подразделений, к подготовке вопросов на заседания профсоюзных комитетов, профсоюзных собраний и конференций;
- организуют поощрение профсоюзных активистов.