



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО
И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО МАШИНОСТРОЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

09 декабря 2020 г.

г. Москва

**О Концепции кадровой политики
Профсоюза работников автомобильного
и сельскохозяйственного машиностроения
Российской Федерации**

1. Утвердить Концепцию кадровой политики Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации.
2. Концепцию кадровой политики Профсоюза АСМ РФ, утвержденную постановлением Президиума Профсоюза №17-3 от 17 декабря 2003 года, признать утратившей силу.
3. Считать проведение целенаправленной кадровой политики приоритетным направлением деятельности Профсоюза и его структурных подразделений.
4. Президиуму Профсоюза разработать «Программу по реализации Концепции кадровой политики Профсоюза АСМ РФ на 2021-2024 год». Срок – 1 полугодие 2021 года.
5. Контроль за данным постановлением возложить на Президиум Профсоюза.



**Концепция
кадровой политики Профсоюза
работников автомобильного и
сельскохозяйственного машиностроения
Российской Федерации**

1. Введение

Концепция кадровой политики представляет собой систему основных направлений и приоритетов профсоюзного строительства в области формирования и подготовки кадрового потенциала, его эффективного использования.

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

Концепция является основополагающим документом для профсоюзных организаций различного уровня при реализации кадровой политики на долгосрочную и среднесрочную перспективу. При этом определяющим условием эффективности осуществления кадровой политики является ее прочное и долгосрочное финансовое обеспечение. Под кадровым резервом понимается круг перспективных лиц, для дальнейшего их использования в качестве профсоюзных кадров.

Некоторые понятия, используемые в Концепции:

Профсоюзные кадры - выборные руководители профсоюзных организаций, штатные профсоюзные работники и специалисты аппарата профсоюзных органов, имеющие трудовые отношения с профсоюзом.

Профсоюзный актив — члены профсоюза, выполняющие профсоюзную работу на общественных началах.

Концепция кадровой политики — система взглядов и определение целей, задач, принципов, основных критериев политики в области формирования и функционирования систем управления кадрами.

Кадровая политика — система решений и действий, направленных на достижение целей профсоюза, путем определения форм и методов кадровой работы.

Кадровая работа — деятельность профсоюзных органов по планированию, отбору, формированию резерва, обучению, оценке работы кадров, обеспечению профессионального и должностного роста, ротации кадров, их социальной защите.

2. Основные цели и принципы кадровой политики

2.1. Кадровая политика является составной частью всей деятельности ЦК Профсоюза и его структурных подразделений. Правовую основу кадровой политики составляют Конституция Российской Федерации, трудовое и социальное законодательство, а также Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устав и программные документы профсоюза.

Ее цель — создание системы формирования и развития кадрового потенциала, способного на равных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, грамотно и эффективно защищать социально-экономические и трудовые права и интересы человека труда.

2.2. Целями Концепции Профсоюза АСМ РФ являются:

- разработка принципов, приоритетов и задач в области профессионального развития кадрового потенциала Профсоюза;
- совместно с ФНПР создание и внедрение системы социальных гарантий и защиты профсоюзных кадров;
- разработка и внедрение системы социальной защиты профсоюзных кадров;
- рациональное использование кадрового потенциала, обновление профсоюзных кадров из числа сформированного и подготовленного резерва, с учетом положения молодежной и гендерной политики.

2.3. Принципами кадровой политики являются:

- равенство возможностей для эффективной работы в Профсоюзе;
- соблюдение трудового законодательства;
- выборность (назначение) руководящих кадров с соблюдением демократических норм, включая широкое внедрение института профсоюзных уполномоченных;
- дальнейшее развитие демократических принципов взаимодействия профсоюзных структур;
- подбор наиболее способных и подготовленных людей для работы на выборных должностях в аппарате профорганов;
- высокая требовательность и объективность в оценке кадров;
- непрерывность и системность профсоюзного обучения и подготовки кадров;
- преемственность профсоюзных кадров;
- обеспечение социальных гарантий профсоюзным кадрам;
- участие вышестоящих профорганов в расстановке (назначении) руководящих кадров.

3. Основные направления кадровой политики

3.1. 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.

Регулярная и объективная оценка труда профсоюзных кадров и актива является важнейшим условием успешной реализации кадровой политики профсоюзов. Она должна носить системный характер, ее выводы и рекомендации необходимо учитывать при выдвижении кадров, определении размера оплаты их труда и т.д.

Планирование работы основывается на:

- анализе состояния кадрового потенциала выборных работников и сотрудников аппарата, оценке качества их труда, определении факторов, влияющих на перемещение кадров;
- обоснованном прогнозе потребностей в кадрах с учетом деятельности профсоюзных организаций, объединений и их выборных органов.

Подбор кадров и актива осуществляется путем:

- изучения личных и профессиональных качеств работника и активиста;
- оценки их пригодности для работы на определенном участке профсоюзной работы и выбор из них наиболее подготовленных;
- широкой гласности;
- выявления мнения членов профсоюзов и учета мнения вышестоящего профоргана;
- определения перечня категорий профсоюзных кадров для утверждения вышестоящим профсоюзным органом;
- реализации молодежной и гендерной политики профсоюза.

Критериями подбора кадров являются:

- образование, профессионализм, результаты и опыт профсоюзной деятельности, деловые и личностные качества;
- знание нужд и интересов членов профсоюза;
- возраст кандидатур на выборную профсоюзную работу (как правило, не может превышать пенсионный возраст по старости).

Кадровая работа должны включать предложения по продвижению профсоюзных кадров с учетом их профессиональных качеств и организаторских способностей в профсоюзных структурах.

Формирование кадрового резерва осуществляется с целью:

- систематического обновления профсоюзных кадров и актива всех уровней, для повышения эффективности их работы;
- стимулирования профессионального и служебного роста;

- повышения ответственности за порученное дело.

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

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

3.2. Усиление мотивации профсоюзной работы и стимулирование деятельности профсоюзных кадров и актива.

Под усилением мотивации профсоюзной деятельности понимается побуждение профсоюзного работника, активиста к эффективной деятельности по защите интересов членов профсоюза, наемных работников.

Мотивация профсоюзной работы обеспечивается:

- информированностью кадров, активистов и членов профсоюза о роли, месте и результатах деятельности профессионального союза в обществе, их функциях, целях, задачах;
- созданием для каждого профсоюзного работника и активиста условий для самореализации, полного раскрытия их творческих возможностей, направленных на отстаивание интересов членов профсоюза;
- представлением особо отличившихся работников к государственным, профсоюзным наградам и другим видам поощрения;
- созданием материальных стимулов для занятия профсоюзной работой, получением дополнительных социальных льгот и гарантии как во время трудовой деятельности, так и по ее завершении;
- получением правовой помощи;
- введением института советников руководителей организаций профсоюза из числа наиболее опытных кадров, отработавших длительное время в профсоюзах и их объединениях;
- новыми подходами к системе оплаты труда профсоюзных работников, предусматривающими повышение доли заработной платы в профсоюзном бюджете (привлечение иных источников), доплаты и премирование работников с учетом занимаемой должности в профсоюзной структуре, результатов труда, уровня образования и систематического повышения квалификации, стажа работы в профсоюзах и т.д.;
- введением квот представительства молодежи и женщин в коллегиальных профсоюзных органах.

3.3. Система профсоюзного обучения и повышение ее эффективности.

Одним из определяющих условий развития кадрового потенциала является профсоюзное обучение. Реализация системы профсоюзного обучения осуществляется в форме краткосрочных семинаров, школ

профсоюзного актива, постоянно действующих семинаров и т.д. по актуальным проблемам профсоюзной работы, стажировки, целевой подготовки профсоюзных кадров и актива по программам высшего или дополнительного профессионального образования.

Основными принципами профсоюзного обучения являются обязательность, непрерывность и актуальность.

Обязательность – обучение должно проходить во всех организациях Профсоюза.

Непрерывность – обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива должно быть системным, постоянно действующим процессом, для того, чтобы знания, навыки и информированность профсоюзных работников и актива пополнялись и обновлялись.

Актуальность – программы обучения должны быть ориентированы на эффективное решение задач, стоящих перед Профсоюзом в настоящее время.

Она рассматривается как комплексный непрерывный процесс.

Целями обучения профсоюзных кадров и актива являются:

- развитие у профлидеров, других работников знаний, навыков и умений для успешного решения задач, стоящих перед Профсоюзом;
- улучшение информированности и усиление мотивации профсоюзных кадров и актива, членов профсоюза;
- создание условий для постоянного профессионального и личностного роста, самореализации работников и активистов;
- повышение личной заинтересованности профсоюзных кадров в углублении профессиональных знаний;
- повышение конкурентоспособности профсоюзных кадров на рынке труда.

Система профсоюзного обучения предполагает: многоуровневость и непрерывность обучения:

- обязательное обучение впервые избранных профсоюзных кадров и актива (не позднее 2-х — 3-х месяцев после отчетно-выборной кампании);
- повышение квалификации (по мере необходимости, но не реже одного раза в три года);
- профессиональная переподготовка в том числе с присвоением иной квалификации (по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет).

Важнейшим условием реализации кадровой политики является её финансовое обеспечение и достигается путем:

- безусловного выполнения норм финансовой политики и дисциплины Профсоюза АСМ РФ;
- направления на обучение не менее 4 процентов средств профсоюзных бюджетов каждого уровня профсоюзной структуры;

- координации усилий территориальных и первичных организации по аккумулярованию и рациональному использованию профсоюзных финансовых ресурсов;
- привлечении средств предпринимателей и работодателей в соответствии с действующим законодательством;
- создания фондов профсоюзного образования, социальной поддержки профсоюзных кадров и т.д.

4. Уровни управления кадровой политикой

Эффективность реализации единой кадровой политики в Профсоюзе определяется четким разграничением компетенции и полномочий. Эта работа осуществляется на отраслевом, региональном и местном уровнях соответствующими выборными органами профсоюзных организаций, структурными подразделениями аппарата профорганов, комиссиями профсоюзных организаций по организационной и кадровой работе, молодежными и методическими советами организации.

5. Заключение

Реализация Концепции позволит привлечь в профсоюзы людей, владеющих современными методами управления и технологиями решения проблем, стоящих перед профсоюзами, создать современную и эффективную систему подготовки кадров, способных вести профессиональный диалог с социальными партнерами, эффективно представлять и защищать социально-экономические интересы человека труда.