

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского округа «Город Йошкар-Ола»
от 07.06.2017 № 739

**Положение о кадровой политике
в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола»**

1. Общие положения

Кадровая политика в администрации городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее - кадровая политика) – это стратегия кадровой работы и управления персоналом:

определяющая совокупность правил, норм, принципов, методов, задач и целей;

обеспечивающая оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала;

ориентированная на достижение целей, стоящих перед администрацией городского округа «Город Йошкар-Ола» (далее – администрация города).

Кадровая политика обеспечивает процесс оптимального сохранения, использования и развития человеческих ресурсов, формирование и эффективное использование кадрового потенциала администрации города, что, в свою очередь, посредством применения эффективных кадровых технологий будет способствовать повышению эффективности деятельности администрации города, в целом.

Нормативное правовое обеспечение кадровой политики осуществляется на основе соблюдения Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Конституции Республики Марий Эл, законов Республики Марий Эл, муниципальных правовых актов.

2. Базовые принципы кадровой политики

Принципами формирования кадровой политики в администрации города являются:

принцип законности, предполагающий соблюдение законов и муниципальных правовых актов при построении и реализации кадровой политики;

принцип системности, согласно которому кадровая политика рассматривается как целостная, динамично развивающаяся система, охватывающая все сферы управления персоналом и все категории сотрудников администрации города;

принцип единства и равных возможностей, утверждающий равные возможности граждан при подборе, расстановке и ротации кадров, а также применение единых подходов к управлению персоналом во всех структурных подразделениях администрации города, так как главным критерием оценки сотрудника является соответствие его профессионально важных умений квалификационным требованиям;

принцип командного единства, который определяет ориентированность на сотрудников, готовых работать в команде (сплоченном трудовом коллективе) для получения общего результата и умеющих согласовывать свои интересы с интересами коллектива;

принцип комплементарности ролей в организации, предполагающий такой подбор и расстановку кадров в администрации города, чтобы положительные качества одного служащего гармонично взаимодополнялись положительными качествами другого, создавая тем самым единый работоспособный, компетентный и эффективный управленческий коллектив.

Изложенные принципы обеспечивают целостность кадровой политики, ориентацию на результат, а также возможность гибкого воздействия на все кадровые процессы в администрации города.

3. Цель и задачи кадровой политики

Целью кадровой политики является создание и развитие целостной системы управления персоналом для обеспечения качественного и оперативного решения задач, стоящих перед администрацией города, посредством максимальной реализации кадрового потенциала.

Основными задачами, последовательно решаемыми в ходе реализации кадровой политики, являются:

формирование высокопрофессионального кадрового состава через системы подбора персонала, а также формирование кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы, в том числе молодежного кадрового резерва (резерва развития);

создание оптимальных условий для достижения соответствия требованиям рабочего места новым или изменившимся обстоятельствам социально-трудовой среды через систему адаптации;

организация мероприятий по стимулированию сотрудников в целях более качественного решения задач путем создания эффективной системы мотивации;

создание условий для укрепления исполнительской дисциплины и повышения ответственности сотрудников за исполнение своих должностных обязанностей;

повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников администрации города посредством системы дополнительного профессионального образования, корпоративного обучения;

проведение кадрового аудита органов администрации города в целях формирования единого подхода к реализации кадровой политики в администрации;

внедрение норм этики поведения сотрудников через систему формирования корпоративной культуры.

4. Реализация кадровой политики

Кадровая политика реализуется посредством создания и последовательного поэтапного введения следующих составляющих системы управления персоналом.

4.1. Подбор персонала основан на оценке профессионального уровня кандидата и соответствия его личностных качеств квалификационным требованиям, требованиям корпоративной культуры администрации города.

Основные правила, определяющие функционирование системы подбора персонала, заключаются в нижеследующем:

приоритет конкурсной процедуры замещения вакантных должностей муниципальной службы;

соответствие кандидата на замещение вакантной должности квалификационным требованиям к замещаемой должности;

проведение процедуры оценки профессионально важных умений кандидата (посредством вводного тестирования).

4.2. Адаптация сотрудников включает в себя ряд мероприятий, направленных на оптимизацию процесса вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества возможных ошибок на начальном этапе работы (в том числе посредством внедрения института наставничества), а также на выявление уровня квалификации и потенциала сотрудника в период прохождения им испытательного срока.

4.3. Приоритетным направлением совершенствования системы мотивации является материальное и моральное стимулирование:

сотрудников, качественно выполняющих свои должностные обязанности;

сотрудников, отличающихся активностью при выполнении поставленных задач и получивших при этом дополнительные положительные результаты труда;

сотрудников, вносящих рациональные предложения по улучшению работы в направлении своей деятельности;

сотрудников, имеющих высокую профессиональную квалификацию и полезный практический опыт, эффективно использующийся в решении поставленных задач.

4.4. Обучение сотрудников рассматривается как централизованный и целенаправленный непрерывный образовательный процесс, включающий в себя систему дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, а также корпоративное обучение. Участие в данном процессе начинается со дня поступления на работу, продолжается на всем протяжении трудовой деятельности и является обязательным условием служебного и профессионального роста сотрудников.

4.5. Формирование кадрового резерва способствует привлечению на муниципальную службу профессиональных специалистов и формированию высококвалифицированного кадрового состава.

Формирование молодежного резерва будет способствовать привлечению на муниципальную службу перспективных молодых специалистов. Молодежный резерв может формироваться из наиболее талантливых и перспективных студентов, проходивших практику в администрации города и получивших положительные отзывы от своих руководителей практики.

4.6. Проведение кадрового аудита органов администрации города будет способствовать формированию единых подходов в управлении персоналом и реализации кадровой политики, и, в конечном итоге, формированию высокопрофессионального кадрового состава.

Кадровый аудит органов администрации города может включать в себя проверку организации и выполнения кадровой работы, организации муниципальной службы и противодействия коррупции; оценку профессиональных компетенций сотрудников.

4.7. Формирование корпоративной культуры включает в себя внедрение правил и норм поведения, морально-этических установок у сотрудников для обеспечения добросовестного исполнения должностных обязанностей и создания единой нравственно-правовой основы для эффективного функционирования администрации города.

Сотрудники, являясь представителями власти, призваны всемерно содействовать формированию позитивного имиджа и повышению авторитета администрации города.

Такие качества как компетентность, корректность, толерантность, дисциплинированность, дипломатичность, ответственность при исполнении должностных обязанностей являются основой доверия граждан к органам местного самоуправления.

5. Ответственность за реализацию кадровой политики

За реализацию единой кадровой политики отвечает заместитель мэра города Йошкар-Олы, курирующий кадровые вопросы.

6. Результаты реализации кадровой политики

Результаты реализации кадровой политики:

создание взаимосвязанной системы управления персоналом, что обеспечит эффективное решение задач, стоящих перед администрацией города;

оптимизация процесса привлечения и подбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы;

достижение более эффективного использования кадрового потенциала;

организация работы по адаптации сотрудников к условиям труда;

организация непрерывного образовательного процесса по повышению квалификации сотрудников;

внедрение корпоративных правил и норм поведения сотрудников.