

ПРИНЯТО решением
Ученого совета СЛИ
от «23» октября 2025 г.
протокол № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора СЛИ
от 23 ОКТ 2025 № 34/0

СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
первичной профсоюзной
организации СЛИ
от «16» октября 2025 г.
протокол № 6

ПОЛОЖЕНИЕ О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Кадровая политика Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ) строится на принципах неукоснительного соблюдения Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов Российской Федерации в области трудового законодательства и высшего образования.

Кадровая политика СЛИ – последовательное осуществление организационно-управленческих действий, направленных на:

- сохранение, укрепление и совершенствование (развитие) кадрового состава (персонала) СЛИ;
- формирование ответственного и квалифицированного коллектива научно-педагогического состава СЛИ, способного достичь и сохранить лидирующие позиции в сфере образовательной и научно-исследовательской деятельности, своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка труда.

Кадровая политика СЛИ включает в себя цели, задачи, принципы и направления обеспечения кадрами СЛИ.

Объектом Кадровой политики СЛИ является кадровое обеспечение стратегического развития СЛИ.

Субъектом реализации Кадровой политики СЛИ является система управления персоналом, позволяющая реализовать стратегические цели.

Предметом Кадровой политики СЛИ являются принципы, методы, средства формирования и развития кадрового потенциала СЛИ.

Кадровый потенциал СЛИ – совокупность трудовых и интеллектуальных ресурсов СЛИ, способных эффективно участвовать в учебных и научно-инновационных процессах развития СЛИ, обеспечивать достижение стоящих перед ним общественно значимых научных и образовательных целей.

Кадровая политика СЛИ разрабатывается в рамках стратегического планирования СЛИ, рассматривается Ученым советом СЛИ и утверждается приказом директора СЛИ. Директор СЛИ непосредственно возглавляет проекты и программы по реализации Кадровой политики СЛИ. Изменения в Кадровую политику СЛИ могут быть внесены по инициативе директора СЛИ.

Кадровая политика СЛИ охватывает деятельность по:

- улучшению качественного состава персонала;
- поощрению карьерного роста и должностной мобильности персонала;
- оптимизации количественного состава работников, в том числе путем проведения мероприятий по сокращению численности (штата);
- снижению текучести кадров и т.п.

Исполнителями мероприятий Кадровой политики СЛИ являются все работники СЛИ в части их касающейся.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СЛИ

Основная цель Кадровой политики СЛИ – обеспечение процессов обновления, сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с

потребностями СЛИ, обеспечение всех сфер деятельности СЛИ квалифицированными работниками, способными решать задачи стратегического развития СЛИ, а также:

- создание эффективной системы управления кадровым потенциалом, действующей на основе современных технологий управления персоналом, базирующейся на мотивационных методах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работников и СЛИ, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности работы, получение СЛИ наилучших результатов, направленных на его развитие, и включающей следующие подсистемы: отбор и оценка кадров; повышение квалификации кадров; переподготовке кадров;

- создание и сохранение высокоэффективного, инициативного коллектива, способного решать текущие и перспективные задачи, стоящие перед СЛИ;

- улучшение квалификационной, должностной и возрастной структуры состава персонала, повышение мотивации работников СЛИ и содействие их должностному росту.

Задачами Кадровой политики СЛИ являются:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава СЛИ;

- обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного кадрового состава СЛИ, его развития в соответствии с потребностями и внешними и внутренними факторами;

- подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной деятельности СЛИ требуемым числом работников необходимого профессионально-квалификационного состава;

- рациональное использование кадрового потенциала СЛИ;

- выработка критериев и методик подбора, подготовки и повышения квалификации работников СЛИ, их справедливого вознаграждения;

- развитие комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учетом потребности СЛИ, их рационального и эффективного использования;

- создание эффективной системы мотивации работников СЛИ;

- формирование и поддержание эффективной работы структурных подразделений СЛИ на принципах сотрудничества, открытости и доверия;

- создание и поддержание организационного порядка, укрепление исполнительности, ответственности работников СЛИ за выполняемые обязанности, укрепление трудовой дисциплины;

- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников СЛИ;

- обеспечение правовой и социальной защиты работников СЛИ;

- сохранение, стимулирование и поддержка квалифицированных кадров, обладающих большим опытом и знаниями;

- обеспечение условий реализации прав и обязанностей работников СЛИ, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

- формирование и укрепление деловой корпоративной культуры СЛИ;

- формирование положительного имиджа работника СЛИ.

Решение поставленных задач обеспечивает оптимальный баланс процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава работников СЛИ, развитие кадровых ресурсов в соответствии с потребностями практической деятельности, требованиями законодательства Российской Федерации и состоянием рынка труда.

3. ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Основополагающий принцип Кадровой политики СЛИ – необходимость достижения индивидуальных целей работника и целей СЛИ при неукоснительном соблюдении работником установленных норм и правил.

Кадровая политика СЛИ является четко спланированной, системной и комплексной, охватывающей все сферы управления персоналом, рассматривающей элементы политики во взаимосвязи, носит открытый характер.

Кадровая политика СЛИ должна быть:

- достаточно гибкой, в том числе она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой стороны – динамичной, своевременно корректироваться в соответствии с развитием СЛИ;
- обеспечивающей индивидуальный подход к работникам: признавая уникальность каждого специалиста, оценивая реальную профессиональную ценность и заслуги, гарантировать социальное и материальное обеспечение в соответствии с вкладом каждого из работников в достижение стратегических целей СЛИ;
- финансово обеспеченной, экономически обоснованной;
- эффективной и результативной, предполагать ответственность руководителей и работников структурных подразделений СЛИ за выполнение мероприятий, связанных с ее реализацией.

4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СЛИ

4.1. Создание и развитие комплексной системы качественного и количественного планирования кадров с учетом потребностей СЛИ

4.1.1. Планирование численности кадров и оптимизация штатного расписания.

4.1.2. Систематический анализ соответствия численности и квалификации работников, решаемым задачам, выполняемым функциям и объемам работ.

4.2. Совершенствование системы подбора, отбора, оценки, ротации и адаптации кадров СЛИ

4.2.1. Совершенствование системы подбора, отбора и ротации кадров направлено на:

- развитие репутационной привлекательности СЛИ как стабильного работодателя;
- соблюдение норм действующего законодательства Российской Федерации, требований к квалификации и компетенциям работника с учетом особых условий допуска к работе;
- формирование принципов соревновательности между претендентами на должность с учетом их результативности, квалификации, опыта работы и личных качеств;
- учет результативности предыдущей работы претендента, позволяющий предположить эффективность и успешность его работы в новой должности;
- разработка и применение программ привлечения и закрепления в СЛИ молодежи, в том числе выпускников СЛИ.

4.2.2. Отбор и оценка кадров направлены на поддержание и развитие квалификационного уровня персонала и выполняют следующие задачи:

- определение уровня знаний, деловых качеств и результатов труда работников;
- обеспечение СЛИ работниками необходимой квалификации.

4.2.3. Отбор на вакантные должности производится в рамках действующего

законодательства Российской Федерации при использовании внутренних и внешних источников набора персонала.

4.2.4. Расстановка и адаптация персонала.

Расстановка персонала на основе требований рабочих мест с учетом индивидуальных особенностей работников направлена на наиболее эффективное использование профессиональных навыков и творческого потенциала работников.

Адаптация способствует оперативному освоению трудовой функции новыми работниками и их эффективному включению в деятельность СЛИ.

4.3. Совершенствование системы развития и обучения персонала, системы управления персоналом

Развитие и обучение персонала осуществляется с учетом современных тенденций развития образования и направлено на более качественное, эффективное выполнение своих обязанностей, на достижение и поддержание (сохранение) квалификационного уровня работников всех структурных подразделений в условиях меняющихся знаний и подходов к работе, задач СЛИ и функций, выполняемых работником. Позволяет повышать уровень знаний работников и вырабатывать необходимые профессиональные навыки.

Развитие персонала обеспечивается:

- системой подготовки кадров высшей квалификации;
- повышением квалификации руководителей, научно-педагогического состава СЛИ, инженерно-технического персонала;
- участием в выполнении фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ;
- приглашением на работу специалистов необходимой квалификации.

Система обучения выстраивается по принципу оценки индивидуальных особенностей, специфики направления деятельности и результативности работника и направлена на эффективное решение задач СЛИ. Обеспечивает индивидуальную траекторию подготовки работника.

Проведение повышения квалификации для работников СЛИ проводится не реже чем раз в три года. Работникам при переводе на другую должность, появлениях в их деятельности новых функций необходимо проходить внеочередное повышение квалификации.

Важной частью повышения квалификации персонала СЛИ является наставничество как система:

- передачи знаний и навыков молодым кадрам, начинающим свой жизненный профессиональный путь;
- по оказанию молодым кадрам помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной/получаемой ими профессии/специальности.

Данное направление обеспечивает сохранение традиций СЛИ и формирует корпоративную культуру как совокупность ценностей и знаний СЛИ.

Система развития персонала включает разработку планов, программ, методов повышения квалификации персонала, порядка отбора и обучения работников.

Развитие системы управления персоналом:

- направлено на формирование эффективной системы управления персоналом СЛИ, способной осуществлять комплекс работ по формированию, оптимальному использованию и развитию персонала на основе современных методов и технологий;
- базируется на систематическом анализе и совершенствовании функций, методов и технологии работы, квалификационных характеристик работников и должностных инструкций, выявлении и устранении нарушений.

Систему управления персоналом возглавляет директор СЛИ, которая включает в себя руководителей всех уровней, объединенных по принципу функционального подчинения.

4.4. Обеспечение стабильности кадрового состава, мотивация, стимулирование и оплата труда персонала

Стабильность кадрового состава включает в себя:

- справедливое и своевременное материальное стимулирование работников на основе объективных критериев эффективности работы;
- обеспечение достойной и конкурентной заработной платы для всех категорий работников;
- определение уровня оплаты труда работников на основе квалификации, объема, сложности и качества выполняемой работы;
- создание оптимальных условий труда для работников;
- исполнение норм трудового законодательства Российской Федерации, Положения СЛИ и локальных нормативных актов СЛИ при работе с кадрами;
- оперативное разрешение конфликтных ситуаций с учетом равенства прав работников на коллегиальной основе.

Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала состоит из:

- системы эффективной мотивации, которая направлена на повышение трудовой отдачи работников;
- системы мотивации и стимулирования, включающей формирование, совершенствование и использование системы показателей оценки эффективности и качества труда работников структурных подразделений;
- системы стимулирования, которая интегрирует методы экономического и морального стимулирования.

4.5. Создание безопасных условий труда и охрана здоровья работников СЛИ

СЛИ обеспечивает здоровую и безопасную рабочую среду, соблюдая действующее законодательство Российской Федерации об охране труда и безопасности.

Разработаны и внедряются локальные нормативные акты СЛИ, включающие в себя следующие мероприятия для создания условий безопасной работы, эффективной организации охраны труда, направленной на улучшение условий труда работников, сохранение и укрепление их здоровья, снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

- обучение по охране труда и проверка знаний охраны труда работников СЛИ, проведение инструктажей;
- проведение специальной оценки условий труда в структурных подразделениях СЛИ;
- проведение за счет средств СЛИ обязательных периодических и внеочередных медицинских осмотров работников СЛИ в соответствии с приказом директора СЛИ;
- проведение плановых проверок условий по охране труда в структурных подразделениях СЛИ;
- обеспечение гарантий и компенсаций работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Развитие корпоративной культуры, социального партнерства и поддержки персонала

Корпоративная культура как система разделяемых всеми работниками СЛИ ценностей, представлений, убеждений, поведенческих норм ориентирует коллектив на единые цели, мобилизует инициативу работников, обеспечивает и облегчает общение,

предопределяет совпадение личностных ценностей работника и ценностей СЛИ.

Развитие корпоративной культуры ориентировано на:

- активное вовлечение работников СЛИ в корпоративные процессы, участие в совместных корпоративных мероприятиях для формирования здоровой атмосферы в коллективе, что отражается на общей работоспособности персонала и на его желании внести свой вклад в общее дело;
- развитие системы стратегического партнерства, обеспечивающей связи СЛИ с внешней средой;
- информирование о создании и изменениях системы коммуникации и открытого информационного пространства внутри и вовне СЛИ;
- разработку программы социализации для вновь принятых работников, дающей им возможность адаптироваться к системе норм и ценностей СЛИ;
- поддержку системы поощрений, социальных программ, связанных с принадлежностью работников к СЛИ, чествование и поощрение почетных работников СЛИ;
- реализацию программ социальной поддержки и оздоровления работников СЛИ и их детей, организацию спортивных и культурных мероприятий, пропагандирующих принципы здорового образа жизни и сплочения коллектива;
- сохранение преемственности, верности традициям, наследование опыта, уважение к старшему поколению, признание его заслуг;
- формирование в рамках культуры студенческой субкультуры, стимулирование студенческой активности в СЛИ.

Развитие вышеуказанных систем обеспечивается:

- реализацией положений Коллективного договора, заключенного между работодателем и работниками СЛИ;
- соблюдением Кодекса этики работников и обучающихся СЛИ;
- осуществлением мероприятий по приведению условий труда на каждом рабочем месте в соответствие с нормативными требованиями по охране труда.

Система работы по каждому направлению включает разработку и применение стандартных процедур, методов, критериев и показателей текущей оценки персонала с разработкой и утверждением регламентирующих локальных нормативных актов СЛИ.

Принятие соответствующих локальных нормативных актов придает действиям работодателя качество определенности и предсказуемости, создает дополнительные гарантии для работников, служит основой для цивилизованных трудовых отношений.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Руководит Кадровой политикой директор СЛИ.

Общую координацию Кадровой политики СЛИ осуществляет отдел кадров.

Конец документа