

UCHWAŁA Nr 247 RADY MINISTRÓW

z dnia 5 listopada 1973 r.

w sprawie tworzenia rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze w administracji państwowej i gospodarce narodowej.

W celu stworzenia warunków do właściwego doboru kadr na stanowiska kierownicze w administracji państwowej i gospodarce narodowej Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Obowiązkiem kierowników w administracji państwowej i gospodarce narodowej jest tworzenie rezerwy kadrowej na podległe stanowiska kierownicze.

2. Obowiązek ten obejmuje dokonanie wyboru kandydatów, ich zakwalifikowanie do rezerwy kadrowej oraz przygotowanie do sprawowania funkcji kierowniczych.

§ 2. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) określą stanowiska osób odpowiedzialnych za tworzenie rezerwy kadrowej i stanowiska kierownicze, dla których tworzy się rezerwę kadrową.

§ 3. Odpowiedzialny za tworzenie rezerwy kadrowej kierownik ustala corocznie na okres następnych 3 lat spodziewane zapotrzebowanie wynikające z:

- osiągnięcia przez podległych mu pracowników wieku emerytalnego,
- rozwoju organizacji (rozbudowa, nowe uruchomienia, nowe inwestycje) itp.,
- planowanego przemieszczania kadr kierowniczych,

— innych okoliczności ograniczających możliwość podwładnych do sprawnego pełnienia obowiązków kierowniczych.

§ 4. 1. Decyzję o zaliczeniu pracownika do rezerwy kadrowej podejmuje kierownik odpowiedzialny za jej tworzenie, uwzględniając następujące kryteria:

- zaangażowanie społeczno-polityczne,
- kwalifikacje kandydata do objęcia stanowiska kierowniczego, takie jak wykształcenie, wiek, staż pracy, zgodnie z wymaganiami określonymi w odrębnych przepisach,
- wyniki dotychczasowej pracy,
- sprawdzone w praktyce umiejętności kierowania zespołami ludzkimi,
- umiejętność współzycia w zespole.

2. Decyzję o zaliczeniu pracownika do rezerwy kadrowej na stanowisko o szczególnych wymaganiach społeczno-politycznych podejmuje kierownik w uzgodnieniu z odpowiednią instancją partyjną.

3. Osobom zaliczanym do rezerwy kadrowej nie należy określać stanowisk, na których zamierza się je wykorzystać w przyszłości.

§ 5. Pracownicy zaliczeni do rezerwy kadrowej podlegają podstawowemu przeszkoleniu, które ma na celu:

- dostarczenie kandydatom odpowiedniej wiedzy z zakresu teorii i praktyki zarządzania,
- doskonalenie pożądaných na stanowisku kierowniczym umiejętności,
- sprawdzenie poprawności dokonanego wyboru pracownika do rezerwy kadrowej,
- wskazanie dalszych kierunków indywidualnego przygotowania kandydata do objęcia stanowiska kierowniczego.

§ 6. 1. Podstawowe szkolenie pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej przeprowadzane jest według programów Instytutu Doskonalenia Kadr Kierowniczych Administracji Państwowej przez:

- 1) ośrodki doskonalenia kadr kierowniczych prezydów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) — rezerwa kadrowa na stanowiska naczelników gmin i kierowników wydziałów prezydów powiatowych rad narodowych,
- 2) resortowe i branżowe ośrodki doskonalenia kadr kierowniczych — rezerwa kadrowa na stanowiska dyrektorów przedsiębiorstw (zakładów) i ich zastępców, naczelników wydziałów ministerstw i zjednoczeń,
- 3) Instytut Doskonalenia Kadr Kierowniczych Administracji Państwowej — rezerwa kadrowa na stanowiska dyrektorów zjednoczeń (kombinatów) i ich zastępców, dyrektorów departamentów w ministerstwach i urzędach centralnych, kierowników wydziałów prezydów wojewódzkich rad narodowych,
- 4) inne instytucje i organizacje po zatwierdzeniu programu i zakresu szkolenia przez Instytut Doskonalenia Kadr Kierowniczych Administracji Państwowej.

2. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), przewodniczący prezydów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) i dyrektorzy zjednoczeń zapewnią odpowiednią kadre wykładowców, stworzą bazę materialną oraz odpowiednie warunki dla ośrodków doskonalenia kadr kierowniczych.

3. Przeszkolenie kadry pracowników ośrodków doskonalenia kadr kierowniczych w zakresie przygotowania rezerwy kadrowej przeprowadza Instytut Doskonalenia Kadr Kierowniczych Administracji Państwowej.

§ 7. 1. Pracownicy zaliczeni do rezerwy kadrowej powinni być objęci odpowiednim szkoleniem politycznym

(Wyższa Szkoła Nauk Społecznych, Wieczorowy Uniwersytet Marksizmu-Leninizmu, szkoły i kursy partyjne itp.) stosownie do potrzeb ustalonych w porozumieniu z odpowiednią instancją partyjną.

2. Wskazane jest włączanie pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej do prac społecznych w komisjach problemowych, zespołach ekspertów i innych ogniwach działalności społecznej.

§ 8. 1. Przed objęciem stanowiska każdy pracownik zaliczony do rezerwy kadrowej powinien zostać indywidualnie przygotowany do pełnienia funkcji kierowniczych.

2. Kierownik odpowiedzialny za tworzenie rezerwy kadrowej ustala plan indywidualnego przygotowania uwzględniający między innymi:

- odbycie odpowiedniej praktyki, w tym ewentualnie stażu asystenckiego, pod kierunkiem doświadczonego organizatora zajmującego stanowisko równorzędne ze stanowiskiem przeznaczonym do objęcia,
- doskonalenie na krótkich kursach i seminariach specjalistycznych prowadzonych przez odpowiednie ośrodki doskonalenia kadr kierowniczych bądź inne upoważnione do tego rodzaju działalności instytucje oraz w czasie praktyk krajowych i zagranicznych.

§ 9. 1. Decyzja o mianowaniu (powołaniu) na stanowisko kierownicze powinna dotyczyć przede wszystkim pracownika zaliczonego do rezerwy kadrowej.

2. Decyzja o mianowaniu (powołaniu) na stanowisko kierownicze pracownika zaliczonego do rezerwy kadrowej powinna być oparta na analizie jego zaangażowania społeczno-politycznego, wyników dotychczasowych osiągnięć kandydata, wyników szkolenia w ośrodkach doskonalenia kadr kierowniczych i w innych instytucjach prowadzących tego rodzaju działalność oraz opinii osób, pod których kierunkiem kandydat odbywał praktykę i ewentualny staż asystencki.

§ 10. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych), przewodniczący prezydów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) ustala tryb i zasady tworzenia rezerwy kadrowej na podstawie wytycznych stanowiących załącznik do uchwały oraz określają sposób okresowej weryfikacji jej przygotowania i wykorzystania.

§ 11. Urząd Rady Ministrów przeprowadzi w terminie do dnia 31 grudnia 1975 r. badania trybu i wyników tworzenia rezerwy kadrowej i przedstawi Prezesowi Rady Ministrów odpowiednie wnioski.

§ 12. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

Załącznik do uchwały nr 247 Rady Ministrów z dnia 5 listopada 1973 r. (poz. 282).

WYTYCZNE

w sprawie tworzenia rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze.

1. Obowiązek kierownika zatrudnionego w administracji państwowej lub gospodarce narodowej do tworzenia rezerwy kadrowej powinien dotyczyć bezpośrednio podległych mu stanowisk kierowniczych.
2. Przedsiębiorstwa (zakłady pracy), prezydów powiatowych rad narodowych i naczelnicy gmin nie prowadzą oddzielnych ewidencji własnych pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej.

3. Zjednoczenia (jednostki równorzędne), ministerstwa (urzędy centralne) i prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) prowadzą na oddzielnych kartach osobowych, zawierających podstawowe dane personalne, a także zapisy dotyczące realizacji programu przygotowania, ewidencję pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze, będące w ich gestii, których vacat lub utworzenie przewidziane jest w najbliższych 3 latach.
4. Rezerwa kadrowa, o której mowa w ust. 3, może być tworzona z pracowników podległych zakładów pracy.
5. Departamenty (biura, wydziały, działy) służb pracowniczych obowiązane są do:
 - nadzoru i kontroli realizacji uchwały nr 247 z dnia 5 listopada 1973 r. w sprawie tworzenia rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze w administracji państwowej i gospodarce narodowej (Monitor Polski Nr 50, poz. 282),
 - wstępnego wyboru pracowników wyróżniających się w pracy umiejętnością kierowania zespołami ludzkimi i przedstawiania ich odpowiednim przełożonym na kandydatów do rezerwy kadrowej,
 - udzielania fachowych konsultacji w zakresie metod wyboru kandydatów do rezerwy kadrowej,
 - bieżącej aktualizacji danych dotyczących spodziewanego zapotrzebowania kadrowego na stanowiska kierownicze i dostarczania tych informacji odpowiedzialnym za tworzenie rezerwy kadrowej przełożonym,
 - kontroli wybranych przez przełożonego kandydatów do rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze pod względem spełniania przez nich określonych odpowiednimi przepisami wymagań,
 - organizowania podstawowego szkolenia pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze,
 - organizowania indywidualnego przygotowania pracownika zaliczonego do rezerwy kadrowej przed objęciem przez niego stanowiska kierowniczego.
6. Podstawowe szkolenie pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej jest jednorazowe. Odpowiednie ośrodki doskonalenia kadr kierowniczych na podstawie karty zgłoszenia przesłanej przez wydziały (działy) służb pracowniczych decydują o przyjęciu (bądź nieprzyjęciu) kandydata na szkolenie lub o konieczności uzupełnienia odbytego w przeszłości szkolenia.
7. Ośrodki doskonalenia kadr kierowniczych są obowiązane do przesyłania do wydziałów (działów) służb pracowniczych zaświadczenia o ukończeniu szkolenia z wynikiem pomyślnym lub o nieukończeniu tego szkolenia przez pracownika zaliczonego do rezerwy kadrowej oraz do określania pożądanych kierunków dalszego doskonalenia.
8. Instytut Doskonalenia Kadr Kierowniczych Administracji Państwowej opracuje:
 - programy szkolenia podstawowego przystosowane do wymagań określonych szczebli zarządzania,
 - programy specjalistycznych kursów, seminariów i innych form doskonalenia pracowników zaliczonych do rezerwy kadrowej,
 - tryb i zasady prowadzenia stażu asystenckiego i praktyk,
 - wzór formularza zgłoszenia na szkolenie podstawowe,
 - wzór zaświadczenia o ukończeniu szkolenia podstawowego.
9. Jeżeli w ramach indywidualnego przygotowania pracownika odbywa on staż asystencki, staż ten nie może trwać dłużej niż dwanaście miesięcy. Na prowadzących staż asystencki powinno się dobierać osoby posiadające duże doświadczenie i dobre wyniki pracy, zajmujące stanowiska w nowoczesnych zakładach i które na dłuższy okres czasu są ustabilizowane na stanowisku. Nie należy powierzać obowiązku prowadzenia stażu asystenckiego osobie, na której miejsce jest przewidziany pracownik zaliczony do rezerwy kadrowej.