

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН

АЛМАТИНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

«УТВЕРЖДЕНО»

Решением Ученого совета АГЭУ

(Протокол № d

от 2 2021 года)

Председатель Ученого Совета

В.А. Корвяков



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Алматы, 2021 г.

1. Общие положения

Главная задача кадровой политики Учреждения «Алматинский гуманитарно-экономический университет» (далее – АГЭУ и/или Университет) сформулирована как Развитие кадрового потенциала университета для создания климата, способствующего повышению качества и эффективности деятельности вуза.

1.1. Кадровая политика регламентирует отношение Университета к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Положение основано на Конституции РК, Трудовом кодексе РК, законе РК «Об Образовании», постановлениях Правительства РК, нормативных документах МОН РК, Уставе АГЭУ.

1.3. Целью кадровой политики Университета является эффективное управление и развитие человеческого ресурса Университета, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед Университетом.

Основные цели кадровой политики АГЭУ:

- 1) своевременное обеспечение Университета персоналом, отвечающего квалификационным требованиям;
- 2) обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- 3) рациональное использование кадрового потенциала;
- 4) формирование и поддержание эффективной работы трудового коллектива.

1.4. Для достижения поставленной цели Университет решает следующие задачи:

- проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов, обеспечение возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;

- содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.

1.5. Реализацию кадровой политики, ее норм и задач в Университете осуществляет ректор университета, в пределах своей компетенции, начальник отдела управления персоналом и руководители структурных подразделений.

1.6. Реализацию кадровой политики в Университете осуществляет отдел управления персоналом на основе внутренних регламентирующих документов, таких как Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава АГЭУ. Должностные инструкции, положения структурных подразделений университета.

1.7. Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений.

1.8. Управление отношениями и развитие персонала опирается на административные (приказы, распоряжения, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, регламент работы, и т.п.), экономические (материальное стимулирование, страхование, обучение) документы.

1.9. Социально-психологические (психологический климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

1.10. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов Университета.

1.11. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.

2. Миссия и видение кадровой политики

2.1. Миссия Кадровой политики - обеспечение необходимого количества персонала с должной квалификацией и мотивацией к работе для реализации Стратегии Университета.

2.2. Видение Кадровой политики - эффективная корпоративная культура, ориентированная на достижение высоких результатов и инновации.

3. Основные направления, принципы и задачи кадровой политики АГЭУ

3.1. Основными направлениями кадровой политики Университета являются:

3.1.1. Разработка единых принципов стратегического управления и развития персонала;

3.1.2. Осуществление системной, целенаправленной работы по подготовке, подбору и приему кадров на конкурсной основе, а также создание условий для систематического повышения квалификации работников.

3.1.3. Проведение регулярной и объективной оценки трудового и профессионального потенциала работников.

3.1.4. Усиление мотивации преподавательской, научно-исследовательской работы и стимулирование роста профессионализма кадров через стимулирование оплаты труда.

3.1.5. Формирование кадрового резерва.

3.2. Основными принципами Кадровой политики Университета являются:

- позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Университет и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности Университета;

- включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев (руководителей структурных подразделений и т.д.), совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями, дальнейшая разработка методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней;

- единство Кадровой политики при организации работы с персоналом во всех подразделениях, доступная единая терминология, открытость и понятность технологии и мероприятий управления отношениями для всех работников;

- подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала;

- разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимнообмена работников между звеньями

управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;

- обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;

- обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;

- поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе Университета;

- дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Университета;

- планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;

- максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями;

- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

3.3. Основные задачи кадровой политики:

3.3.1. Разработка нормативных и методических материалов для функционирования всей системы управления кадрами.

3.3.2. Анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового потенциала Университета.

3.3.3. Организация и проведение аттестации работников Университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии.

3.3.4. Комплектование Университета педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также специалистами, рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета.

3.3.5. Формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности.

3.3.6. Создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета.

3.3.7. Представление особо отличившихся работников Университета к наградам, поощрениям.

3.3.8. Автоматизация учета, хранения, обработки и анализ данных о кадровом потенциале.

4. Ключевые направления кадровой политики и основные индикаторы эффективности кадровой политики

4.1. Ключевыми направлениями Кадровой политики являются:

- управление организационной структурой;

- повышение качества трудовых ресурсов;

- управление эффективностью труда;

- развитие корпоративной культуры.

4.2. Задачи направления «Управление организационной структурой»:

- регулярный анализ и совершенствование организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам;
- разработка штатного расписания.

4.3. В целях проведения эффективной кадровой политики, руководители институтов АГЭУ самостоятельно подбирают профессорско-преподавательский состав, специалистов и наделяются правом заключения ИТД.

5. Формирование и подготовка кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности

Цель формирования кадрового резерва – привлечение квалифицированных специалистов для обеспечения Университета подготовленными сотрудниками из числа административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава, мотивированных на карьерный рост, обладающих высоким уровнем развития профессиональных навыков и управленческих компетенций.

5.1. Причины формирования кадрового резерва:

- предупреждение кадрового «голода»;
- мотивация персонала на возможность профессионального развития, затем – карьерного роста. Наличие грамотно организованного кадрового резерва в Университете уменьшает текучесть кадров, позволяет повысить отдачу от ППС и сотрудников.
- возможность сохранения знаний и опыта в Университете, что позволит передать опыт от зрелых специалистов молодым;
- диагностика, возможность проявиться молодым и выявить сотрудников с неадекватной самооценкой, текучка кадров неизбежна и должна быть прогнозируема, необходимо самим своевременно обновлять состав, высвобождать места более способным и мотивированным;
- экономия ресурсов вуза при сокращении времени на поиск и адаптацию руководителей со стороны.

5.2. Формирование кадрового резерва основывается на следующих принципах:

- актуальность резерва — потребность в замещении должностей должна быть реальной;
- соответствие кандидата должности и типу резерва — требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;
- перспективность кандидата — ориентация на профессиональный рост, требования к образованию, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья.

Кадровый резерв Университета формируется для решения следующих задач:

- «кадровая безопасность» – оперативное заполнение вакантных должностей и целенаправленное управление кадровым потенциалом АГЭУ;
- объективность оценки уровня развития и потенциала ППС АГЭУ – адекватная расстановка сотрудников;
- системность и целенаправленность развития ППС и сотрудников – оправданное вложение средств;
- стремление лучших сотрудников к заданным ориентирам;
- изменение корпоративной культуры Университета – ориентация на личное развитие, успех и инициативу;
- развитие кадровой службы – переход ее на новый качественный уровень.

5.3. Типы кадрового резерва:

Резерв развития — группа руководителей, ППС и сотрудников, готовящихся к работе в рамках новых направлений (при диверсификации видов деятельности АГЭУ,

разработке новых технологий обучения). Эти сотрудники должны быть ориентированы как на профессиональную, так и на руководящую карьеру.

Резерв функционирования — группа руководителей, ППС и сотрудников, которые должны в будущем обеспечить эффективное функционирование организации. Эти сотрудники должны быть ориентированы на руководящую карьеру.

6. Мотивация и стимулирование

Мотивация и стимулирование работников Университета осуществляются по принципу соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы в рамках Положения о системе оплаты труда, материального стимулирования и премирования работников АГЭУ.

7. Инструменты Кадровой политики АГЭУ

Инструментами реализации кадровой политики являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация

8. Создание и поддержание организационного порядка в Университете

8.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей Университета является безусловное выполнение всеми ППС и сотрудниками своих должностных обязанностей, неукоснительное соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний, рабочих заданий.

8.2. Основой исполнительности является организационный порядок в Университете, когда ППС и сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности, осуществляется планирование, отчетность и контроль за исполнением принятых решений в соответствии с принятыми и утвержденными правилами, методиками и инструкциями

8.3. Порядок четкой организации рабочего процесса и трудовой дисциплины регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка, этические нормы делового поведения, Кодексом академической честности ППС и сотрудников АГЭУ, должностные обязанности, права и ответственность закреплены в должностных инструкциях.

9. Формирование и укрепление корпоративной культуры Университета

9.1. Задачи направления «Развитие корпоративной культуры»:

- донесение до каждого работника миссии и стратегических целей Университета;
- создание и развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника Университета;
- развитие и поддержание атмосферы, способствующих инновационной активности персонала;
- эффективное внедрение изменений любого типа, устранение сопротивления со стороны персонала и мотивация на достижение результатов;
- формирование лояльности персонала;

- гармонизация организационного климата в коллективе.

9.2. Укрепление корпоративной культуры должно проводиться через общеуниверситетские мероприятия, направленные на воспитание у сотрудников Университета чувства общности, принадлежности к Университету, лояльности и надежности в работе. Создание положительного имиджа как внутри Университета, так и во вне будет способствовать воспитанию и пропаганде корпоративности и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе.

9.3. Основная ответственность в случае неэффективной реализации положений Корпоративного кодекса возлагается на отдел кадров, который в тесном взаимодействии с подразделениями и руководителями должен реализовывать цели, указанные в п. 9.1 Положения о кадровой политике АГЭУ.

10. Права и обязанности руководителей всех уровней АГЭУ при реализации кадровой политики

10.1. Руководители всех уровней Университета обязаны:

10.1.1. создавать условия для формирования в академическом сообществе корпоративной культуры, ориентированной на развитие образовательных ценностей и норм, побуждающих преподавательский состав и работников к росту профессионализма;

10.1.2. содействовать формированию внутренней убежденности у сотрудников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;

10.1.3. формировать и регулировать кадровую политику Университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;

10.1.4. информировать о состоянии кадрового обеспечения коллектив Университета;

10.1.5. содействовать созданию системы повышения квалификации педагогических и научных кадров Университета;

10.1.6. формировать единый подход к подбору и назначению кадров в соответствии с требованиями действующего законодательства.

10.2. Руководители всех уровней Университета имеют право:

10.2.1. вносить предложения по разработке нормативно-правовой базы кадрового развития Университета;

10.2.2. принимать участие в организации единого порядка сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами;

10.2.3. вносить предложения по введению в действие порядка непрерывного анализа качества преподавательской деятельности, научных исследований, направленных на повышение уровня результативности труда научно-педагогического кадрового состава;

10.2.4. принимать непосредственное участие в комплектовании кадрового состава Университета высококвалифицированными специалистами.

10.2.5. участвовать в процессе совершенствования и оптимизации штатной структуры Университета.

10. Заключительные положения

10.1. Кадровая политика, проводимая в АГЭУ, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Университета, сохранения и приумножения его интеллектуального капитала.

10.2. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами Университета.