

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ЖАЛАЛ-АБАДСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Рассмотрено и одобрено
Ученым Советом ЖАМУ
протокол № 01/24
От «19» 09 2024 г.



«**УТВЕРЖДАЮ**»
Ректор ЖАМУ: к.ф.-м.н.
Намбаев М.Р.
20 19 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ ЖАМУ

Жалал -Абад 2024 г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ЖАЛАЛ АБАДСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА

В современных условиях успех любой организации в значительной мере зависит от ее кадрового потенциала. Система формирования и сохранения кадрового потенциала университета в настоящее время явно недостаточна для выполнения стоящих перед нею задач. Необходимость в разработке новых подходов к развитию персонала (профессорско-преподавательского состава, административно-управленческого аппарата, остальных категорий работников) назрела и в Жалал Абадском университете. Основы для организации системной работы в этой сфере, направление имеющегося потенциала на достижение основных целей развития университета должны определяться кадровой политикой вуза.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Концепция кадровой политики является основой для дальнейшей разработки кадровой политики вуза и иных локальных актов университета, регулирующих его деятельность в сфере работы с персоналом.

Кадровая политика-это кадровая стратегия, которая является одной из составляющих общей стратегии университета, определенной в Программе стратегического развития Жалал Абадского университета на 2024-2029гг. Кадровая политика разрабатывается в рамках процесса стратегического планирования университета, утверждается приказом ректора и может пересматриваться по мере необходимости.

Кадровая политика определяет цели и задачи в сфере работы с персоналом университета, принципы, нормы и правила работы с персоналом, закрепляет основные ценности университета, определяющие его корпоративную культуру и возможность достижения целей университета.

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Основными целями развития Жалал Абадского международного университета являются сохранение и укрепление его позиций, обеспечение достаточности ресурсов для текущей деятельности и поступательного развития, создание достойных условий труда для работников. Достижение этих целей обеспечивается, в первую очередь, через правильную организацию работы с персоналом.

Персонал является важнейшим ресурсом университета, необходимым для достижения всех его целей, в том числе стратегических. Все составляющие деятельности университета, в том числе работа с персоналом, должны быть включены в общую стратегию. Поэтому кадровая политика университета должна, во-первых, определить переход от управления кадрами к управлению персоналом, во-вторых, интегрировать управление персоналом в общую стратегию университета. Это позволит решить также другую, не менее важную задачу, -повышение эффективности использования ресурса «Персонал» в соотношении «результаты/затраты».

В решении этих задач необходимо учитывать существующие в вузе проблемы,

основными из которых сегодня являются:

- недостаточная мотивация к достижению высоких результатов и к изменениям, обусловленная существующим уровнем оплаты труда, последствием чего является возникновение вынужденной вторичной занятости преподавателей, его научной и педагогической деятельности, снижение престижности карьеры преподавателя и ученого среди молодежи;
- использование потенциала работников университета не в полной мере, серьезные научные исследования и разработки далеко не всегда являются реальной частью работы преподавателей, что является следствием высокой учебной нагрузки;
- отсутствие системности в повышении квалификации;
- рост среднего возраста профессорско-преподавательского состава, отток молодых работников, нарушение принципа преемственности в подготовке научно-педагогических кадров, связанное со старением научно-преподавательского состава;

Целью реализации кадровой политики является создание творческого, сплоченного высокопрофессионального коллектива, способного активно работать над достижением целей университета.

Посредством реализации кадровой политики будут решаться следующие **основные задачи:**

- формирование высокого уровня заинтересованности персонала в реализации миссии университета, в активном участии в преобразовании окружающего мира через производство и передачу нового знания;
- обеспечение сплоченности коллектива университета, формирование единства взглядов и действий;
- обеспечение соответствия ценностям университета разрабатываемых норм и форм поведения в организации;
- обеспечение высокого качества подготовки выпускников в соответствии с потребностями инновационной экономики;
- обеспечение работы вуза в статусе классического исследовательского университета, в котором приоритетное значение приобретает научная составляющая;
- направление интеллектуального потенциала профессорско-преподавательского состава на решение задач, связанных не только с основным образовательным процессом, но и развитием таких видов деятельности, как дополнительное образование, участие в научных и консультационных проектах, международных программах, а также в проектах по коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности;
- формирование интеллектуального потенциала университета, способного производить и передавать качественно новые, конкурентоспособные знания, и интегрированного в реальный сектор экономики, в российское и мировое интеллектуальное сообщество;
- обеспечение воспроизводства интеллектуального потенциала университета, непрерывности в наполнении базы знаний и обновлении технологий их производства, преемственности в научных школах;

- улучшение условий труда работников университета;
- сохранение оптимальной численности кадрового состава профессорско-преподавательского состава в период сокращения количества абитуриентов и соответствующего бюджетного финансирования (приоритет при этом отдается высококвалифицированным специалистам, показывающим конкретные результаты).

3. НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

- Конституция КР;
- Трудовой кодекс КР;
- Закон КР «Об образовании»,
- постановления Правительства КР,
- нормативные документы, приказы, распоряжения и МОиН КР.
- Устав университета,
- Правила внутреннего распорядка
- Коллективный договор университета;
- Решения Ученого Совета университета;
- Иные локальные нормативные правовые акты.

4. КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

В настоящее время в университете установлены следующие категории работников:

- профессорско-преподавательский состав;
- административно-управленческий персонал;
- научный персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочий обслуживающий и хозяйственный персонал.

Кадровая политика определяет общие принципы, нормы и правила для всех категорий работников университета, специальные нормы и правила отдельно для каждой категории в соответствии с основными направлениями реализации кадровой политики.

5. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Основными направлениями реализации Кадровой политики в университете являются:

- планирование потребности в персонале;
- подбор, отбор, расстановка и адаптация персонала;
- оценка и аттестация персонала;
- развитие персонала (обучение, повышение квалификации и планирование карьеры);
- формирование кадрового резерва;
- сохранение и максимально эффективное использование кадрового потенциала;
- мотивация и стимулирование труда;
- создание достойных условий труда;
- формирование корпоративной культуры.

5.1. Планирование потребности в персонале

Актуальным в условиях развития направлений деятельности университета

должно быть перспективное планирование потребности в персонале, которое будет осуществляться в соответствии с целями развития университета.

5.2. Подбор, отбор, расстановка и адаптации персонала

Решение вопросов привлечения высококвалифицированного персонала является комплексной задачей повышения имиджа университета и создания привлекательных условий труда для будущих сотрудников - для людей, готовых и способных своей работой содействовать достижению университетом его стратегических и тактических целей.

Задачей кадровой политики в этой области является создание команды профессионалов для достижения университетом высоких результатов.

К основным критериям при отборе кандидатов на вакантные должности относятся:

- высокий профессионализм;
- нацеленность на результат;
- инициативность;
- ответственность;
- стремление к развитию и самосовершенствованию;
- умение работать в команде;
- уважение к коллегам, партнерам.

При замещении вакансий при прочих равных условиях предпочтение будет отдаваться «внутренним» кандидатам, расширяя, таким образом, возможности для реализации карьерных ожиданий работников университета.

Во всех случаях назначений сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата должна учитываться результативность предыдущей работы, доказывающая **или** позволяющая с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности.

Не менее важной задачей является проведение специальных мероприятий по поиску и привлечению молодых выпускников университета с высоким потенциалом.

При этом задачей кадровой политики в этой области должно быть информирование кандидатов и работников университета о миссии, стратегии развития, ценностях, корпоративной культуре, приоритетах и возможностях, предоставляемых университетом своим работникам.

Подбор и отбор кадров могут осуществляться не только собственной службой по персоналу, но и, при необходимости, путем использования услуг профессиональных кадровых агентств.

Кадровая политика предполагает реализацию мероприятий по адаптации новых работников для скорейшей их интеграции в трудовой коллектив.

В связи со спецификой должностей в вузе адаптация новых работников будет осуществляться руководителем и работниками (наставниками) структурных подразделений в соответствии с установленными требованиями, целями адаптации.

5.3. Оценка и аттестация персонала

Периодическая оценка персонала с предоставлением работнику обратной

связи с его профессиональной деятельностью и рабочим поведением является управленческим инструментом, помогающим планировать, направлять и мотивировать деятельность подчиненных.

Результаты оценки эффективности работы сотрудника являются основанием для повышения размера оплаты, установления стимулирующих выплат, карьерного продвижения, зачисления в кадровый резерв, определения потребности в обучении, а также могут служить основаниями для перевода на другую должность и увольнения.

Кадровая политика определит систему оценки и аттестации персонала.

5.4. Развитие персонала

Непрерывное развитие персонала университета (компетенций, знаний, умений, навыков работников) выходит на ведущее место в обеспечении конкурентоспособности и эффективности деятельности вуза.

Кадровая политика должна обеспечить связь целей повышения квалификации и соответствующих программ обучения с задачами развития конкретных направлений деятельности университета.

Система повышения квалификации должна включать в себя обучение и стажировки, как непосредственно в университете, так и в других российских и зарубежных вузах, а также участие в российских и международных конференциях, семинарах, симпозиумах, тренингах и т.д.

Кадровая политика установит необходимость повышения уровня управленческих компетенций среди руководителей всех уровней управления университета.

5.5. Формирование кадрового резерва

Способность выявлять и успешно готовить будущих руководителей является сегодня важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе. Поэтому создание специальной системы подбора, развития и перемещения будущих руководителей (резерва руководителей) и управление этой системой является стратегически важной задачей для университета.

Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Работа с резервом, как и многие другие технологии кадровой работы, является комплексной. Кадровая политика определит процедуру формирования и подготовки кадрового резерва, а также правила по управлению карьерой работников.

5.6. Сохранение и максимально эффективное использование кадрового потенциала

Кадровая политика должна создать основу для сохранения и эффективного использования кадрового потенциала университета. Реализация этой задачи возможна посредством:

- оптимизации организационной структуры университета путем устранения

дублирования функций, малочисленных структурных подразделений;

- оптимизации численности персонала;
- приведения штатного расписания вуза в соответствие с планом приема, контингентом обучающихся, направлениями подготовки обучающихся;
- организации системной работы по переподготовке и повышению квалификации преподавателей;
- вовлечения преподавателей к участию во внутренних проектах в сфере развития университета;
- организации системной работы по воспроизводству кадрового потенциала, в т.ч.: формированию условий для привлечения и удержания молодых преподавателей и других работников, обеспечения возможности их профессионального и карьерного роста; активной работы на факультетах, в институтах по подбору перспективных обучающихся и молодых преподавателей, рекомендуемых к обучению в аспирантуре;
- планомерной работы по формированию действенного кадрового резерва, используя в том числе такие формы обучения, как аспирантура и докторантура.

5.7. Мотивация и стимулирование

- В классическом понимании система мотивации должна побуждать работников осуществлять деятельность с затратой определенных усилий на определенном уровне старания и добросовестности с определенной степенью настойчивости в направлении достижения целей университета.
- В университете должны быть созданы условия для самореализации и эффективной работы персонала, сформирована команда профессиональных, талантливых и активных работников, готовых и способных принести максимальную пользу вузу.
- Система мотивации должна включать следующие элементы:
- основная заработная плата в совокупности со стимулирующими выплатами, дополнительные возможности увеличения заработка (авторские вознаграждения, участие в коммерческих проектах университета и т.д.);
- система нематериального поощрения;
- возможности для профессионального и карьерного роста;
- возможности для научной, профессиональной, творческой самореализации.
- Кадровая политика определит четкий порядок в установлении и назначении стимулирующих выплат, что позволит наиболее полно учитывать все виды деятельности работников, в том числе: участие в учебном процессе, издание монографий, учебных пособий, исследовательскую работу и т.д.
- Процедура определения стимулирующих выплат работникам будет прозрачной и объективной, а размер заработной платы - более прогнозируемым. При этом будет учитываться индивидуальный вклад каждого работника в конечный результат деятельности, как конкретного структурного подразделения, так и университета в целом.

5.8. Создание достойных условий труда

Результативность и успешность труда в значительной степени определяется условиями, созданными на рабочем месте.

Первоочередными задачами, которые будут решены посредством реализации кадровой политики, являются:

- разработка генеральной схемы размещения подразделений университета, что позволит избежать стихийного перепрофилирования отдельных помещений, и сократить связанные с этим непроизводительные издержки;
- регулярная аттестация рабочих мест, организация проведения за счет средств университета обязательных периодических и внеочередных медицинских осмотров работников, создание информационной базы данных о состоянии учебных и служебных помещений, которая послужит основой для разработки плана ремонтных работ;
- закрепление сферы ответственности за комплексное решение вопросов, связанных с обеспечением достойных условий труда, за конкретным должностным лицом.

6. Организация работы с персоналом

Общую координацию кадровой политики осуществляет ректор. Реализация кадровой политики в университете будут осуществлять Управление кадров, Управление организации учебного процесса и межведомственного сотрудничества, Управление международных связей, Управление инноваций в науке и образовании, Планово-финансовое управление. В их компетенции будут входить такие вопросы, как анализ и планирование работы с персоналом, подбор кадров, формирование эффективной системы мотивации, планирование повышения квалификации работников, управление их карьерой, оценка качества их работы и т.д.