

ОДОБРЕНО

Ученым советом

№ 1 от «17» 09 2021 г.

«Утверждаю»
Ректор Университета Адам
доц. Сирмбард С.Р.

«17» 09 2021 г.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА УНИВЕРСИТЕТА АДАМ

Бишкек 2021 г.

Содержание

- 1. Общие положения**
- 2. Цели, принципы и задачи кадровой политики УА**
- 3. Реализация кадровой политики**

1. Общие положения

1.1. Университет Адам (далее – УА), разрабатывая кадровую политику, исходит из:

- признания **человеческих ресурсов** **важнейшим инструментом** эффективного развития вуза и достижения его стратегических задач;
- необходимости формирования системного подхода к управлению кадровым потенциалом;
- создания эффективно действующей системы отбора, формирования профессионального состава кадров, сохранения, воспроизводства, укрепления, развития рационального и эффективного использования кадров.

1.2. Кадровая политика УА служит одним из драйверов успеха и развития, важным инструментом реализации миссии УА и определяет систему принципов, целей, задач, приоритетных направлений, механизмов деятельности по обеспечению УА кадрами, обладающими необходимым уровнем профессиональной компетентности.

1.3. Кадровая политика УА закрепляет ценности и корпоративные ориентиры университета, определяет его цели и задачи, принципы, нормы и правила в сфере работы с персоналом.

1.4. Кадровая политика УА разрабатывает в соответствии с **ценностями и ориентирами** УА, определенными в его Стратегии развития:

- доверие и уважение;
- лидерство;
- академическая свобода и честность;
- качество и стремление к совершенству;
- командный дух и партнерство;
- инновационность.

1.5. Внесение изменений в кадровую политику осуществляется по результатам мониторинга кадрового состава, системы управления УА. Изменения в кадровую политику могут вноситься по инициативе учредителей, ректора, УС УА, структурных подразделений УА.

2. Цели, принципы и задачи кадровой политики УА

2.1. **Целью** кадровой политики является создание единой инициативной команды, члены которой пользуются взаимным доверием и уважением, способны эффективно решать операционные и стратегические задачи в условиях высокой неопределённости, стоящие перед УА, на основе постоянного повышения качества и внедрения инноваций.

2.2. Кадровая политика УА строится на **принципах**:

- **неукоснительного соблюдения норм** Конституции КР, законов КР, в том числе Трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, с учетом действующих НПА университета;

- **системности** – политика должна быть комплексной, охватывать все сферы управления персоналом, иметь тесную связь со всеми процессами УА, обеспечивать непрерывность, преемственность и обновление кадров;

- **открытости и объективности** – критерии, процедуры, принимаемые решения должны носить объективный открытый характер и основываться на высоких требованиях;

- **гибкости** – обеспечивая достаточную стабильность каждому работнику, политика должна своевременно корректироваться в соответствии с задачами и ресурсами УА;

- **персонализации** – должен быть обеспечен индивидуальный подход к каждому сотруднику с учетом его профессиональной ценности и заслуг, а также вклада в достижение стратегических целей УА;

- **соблюдения равенства и инклюзии** для роста и реализации трудового и профессионального потенциала сотрудников университета – должны быть обеспечены равные возможности на основе нулевой терпимости к дискриминации по любым признакам (этническим, гендерным, возрастным и др.);

- **реального соответствия финансовым и материально-техническим ресурсам УА** – политика должна финансово и экономически обоснованной.

2.3. Задачи кадровой политики

2.3.1. Создание и развитие комплексной системы планирования кадров с учетом потребностей УА и его структурных подразделений.

2.3.1.1. Будут усовершенствованы инструменты сбора данных для принятия управленческих решений в области управления персоналом, включая

- анализ численности и структуры персонала;

- анализ текучести персонала и его причины;

- соответствие персонала нормативным отраслевым требованиям.

2.3.1.2. Будут усовершенствованы процессы анализа и развития организационной структуры вуза в соответствии с операционными и стратегическими задачами. Своевременная оптимизация организационной структуры УА и отдельных структурных подразделений будет осуществляться на основе результатов анализа.

2.3.1.3. Будут усовершенствованы цифровые инструменты сбора, обработки и анализа информации о персонале, с обеспечением безопасности данных.

2.3.2. Совершенствование системы подбора, отбора и ротации кадров

2.3.2.1. Усиление многоплановой работы по улучшению имиджа УА для большего привлечения квалифицированных специалистов по всем направлениям деятельности.

2.3.2.2. Подбор новых работников будет проводиться с соблюдением норм действующего законодательства, профессиональных требований к компетенциям и квалификации сотрудников.

Приоритетными категориями сотрудников являются:

- преподаватели, активно сочетающие преподавательскую и научную деятельность (имеющие профильное высшее образование, ученые степени, публикации в ведущих индексируемых изданиях, свободно владеющие английским языком);
- преподаватели практики (имеющие высокие профессиональные достижения, обладающие опытом применения теоретических знаний на практике, свободно владеющие английским языком);
- талантливые молодые преподаватели/ выпускники профильных вузов, заинтересованные в академической карьере;
- административные сотрудники с высокими профессиональными достижениями в области управления отдельными направлениями вузовскими процессами;
- зарубежные специалисты, имеющие высокие профессиональные достижения, для расширения подходов к реализации ООП.

2.3.2.3. В качестве дополнительных требований при собеседовании на вакантные должности будет делаться акцент:

- нацеленность на качество, результативность и эффективность работы;
- инициативность;
- ответственность;
- умение работать в команде и строить партнёрские отношения;
- соблюдение этических норм, уважение к коллегам, партнерам, студентам.

2.3.2.4. Для найма на вакантные места новых сотрудников используются следующие источники:

- средства массовой информации;
- сайт и социальные сети университета;
- резюме претендентов, представленных в отдел кадров;
- центры занятости, биржи труда и агентства.

2.3.2.5. Будет разработана программа привлечения и закрепления в УА молодых кадров, в том числе выпускников УА.

2.3.2.6. Будет усилена работа с вовлечением в образовательный и научный процесс представителей соответствующих отраслей.

2.3.2.7. Более активно будет осуществляться привлечение ведущих специалистов из партнерских университетов и организаций, включая зарубежные.

2.3.2.8. Для расширения возможностей вовлечения в реализацию стратегических задач УА разных категорий внешних академических представителей, экспертов будет расширено количество используемых цифровых инструментов и более активно использоваться онлайн и гибридный формат.

2.3.3. Совершенствование системы обучения персонала

2.3.3.1. Сотрудникам университета будут расширены возможности в профессиональном развитии посредством доступа к формальному и неформальному дополнительному образованию.

2.3.3.2. Основные направления системы обучения персонала:

- получение новых профессиональных знаний, повышение профессиональных компетенций;

- повышение педагогического мастерства;
- развитие языковых навыков;
- развитие цифровых навыков;
- развитие управленческих навыков.

2.3.3.3. Будет усилена роль системы педагогического наставничества и внутривузовского повышения квалификации с привлечением специалистов из ведущих партнерских университетов, организаций, предприятий на национальном и зарубежном уровнях.

2.3.3.4. Будет разработана система оценки эффективности обучения и внедрена в процессы отбора, продвижения и мотивации кадров.

2.3.4. Совершенствование системы оценки персонала

2.3.4.1. УА будет осуществлять поиск новых путей, технологий и возможностей для эффективной регулярной оценки персонала, в том числе на основании ключевых показателей эффективности, через процедуру аттестации и реализацию эффективного контракта.

2.3.4.2. Будут усовершенствованы критерии оценки достижений различных категорий сотрудников, осуществлена ориентация на создание количественно измеримой системы оценки.

Критериальный ряд будет систематически пересматриваться в соответствии с необходимостью мотивировать работников на активизацию работы по определенным направлениям, являющимся ключевыми показателями оценки развития УА в целом.

2.3.4.3. С учетом отраслевых трендов будет осуществляться постоянное обновление квалификационных требований к сотрудникам различных категорий и внесение изменений в должностные инструкции.

2.3.4.4. Результаты оценки будут активнее использоваться администрацией университета при принятии решений об карьерном росте, продолжении/отказе заключения контракта, установлении финансовых и других видов поощрений и т. п.

2.3.5. Развитие кадрового резерва будущих лидеров

2.3.5.1. Кадровый резерв планируется сформировать по следующим направлениям:

- образовательная сфера;
- научная сфера;
- административная сфера.

Особое внимание уделить формированию кадрового резерва для Высшей школы медицины УА.

2.3.5.2. Будет предусмотрено приоритетное участие перспективных сотрудников в курсах повышения квалификации, проводимых в УА и внешних провайдеров; участие в конференциях и стажировках, программах обмена.

2.3.5.2. Будут разработаны программы подготовки резерва, определяющие критерии отбора, порядок формирования, программы развития, механизмы стимулирования и критерии оценки эффективности работы.

2.3.6 Совершенствование системы оплаты труда и стимулирования работников

2.3.6.1. Будут совершенствоваться системы материальной и нематериальной мотивации сотрудников, включая механизмы эффективного контракта.

2.3.6.2. В основу системы мотивации будут положены дифференцированные подходы к оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, включающие установление оплаты труда в зависимости от качества выполняемых работ и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. Основные решения по развитию системы мотивации будут основываться на изучении мотивационных факторов различных категорий персонала, оценки результатов индивидуального и коллективного труда работников, а также нормировании труда.

2.3.6.3. В системе непрямого материального и нематериального стимулирования работников будет расширяться ряд социально направленных программ для адресной поддержки сотрудников, продолжен работа по представлению к наградам.

2.3.6.4. Будет продолжено информирование сотрудников о существующих возможностях стажировок/стипендий/программ мобильности через сайт УА и социальные сети.

2.3.7. Развитие корпоративной культуры

2.3.7.1. Развитие корпоративной культуры, будет осуществляться через активное вовлечение всех категорий сотрудников в корпоративные процессы, расширение практики информирования об операционных и стратегических изменениях в вузе, развитие системы коммуникаций и открытого информационного пространства;

2.3.7.2. Развитие корпоративной культуры будет осуществляться с учетом традиций и преемственности, наследованием опыта и признания заслуг сотрудников старшего поколения.

3. Реализация кадровой политики

3.1. Общую координацию кадровой политики осуществляет ректор УА. Кадровая политика университета реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации каждого руководителя и научно-педагогического сотрудника университета.

3.2. Руководители всех уровней и сотрудники университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике.

3.3. Критерии оценки реализации кадровой политики

3.3.1. Оценка реализации кадровой политики осуществляется по двум направлениям:

- эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение миссии и целей университета;

- качественное выполнение ответственными лицами задач при реализации направлений кадровой политики.

3.3.2. Критерии оценки:

- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации сотрудников;
- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых – уволенных сотрудников, динамика возрастных характеристик сотрудников);
- рост количества специалистов высшей квалификации, имеющих ученые степени и звания;
- эффективности использования финансовых ресурсов, выделенных на кадровое развитие университета;
- удовлетворённость сотрудников университета профессиональной деятельностью;
- качественные изменения мотивационного климата в университете;
- соблюдение норм корпоративной этики сотрудниками университета.