

 **УТВЕРЖДЕН**

 Решением Ученого совета

 (Протокол № 10 от 29.03.2021г.)

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

 **АКТАУ, 2021**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | Область применения | 3 |
| 2. | Цели и принципы кадровой политики Университета | 4 |
| 3. | Кадровая политика в сфере занятости персонала | 5 |
| 4. | Кадровая политика в сфере обучения и развития персонала | 7 |
| 5. | Кадровая политика в сфере мотивации персонала | 8 |
| 6.  | Кадровая политика в сфере трансляции целей, ценностей, развития коммуникации внутри Университета | 9 |
| 7. | Ответственность руководства в реализации Кадровой политики | 9 |

1. **ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ**
	1. Кадровая политика Университета Есенова (далее - Политика) нацелена на профессиональное развитие персонала как один из важнейших факторов улучшения деятельности университета.

Кадровая политика определяет систему целей, принципов, направлений, механизмов управления и эффективного использования персонала для реализации стратегии развития университета.

* 1. Кадровая политика разработана на основании:

 1) Трудового Кодекса РК от 23 ноября 2015 года ( с изменениями и дополнениями);

 2) Закона РК «Об образовании» от 27 июля 2007 (с изменениями и дополнениями);

 3) Квалификационных требований, предъявляемых к образовательной деятельности, и перечня документов, подтверждающих соответствие им, утвержденного приказом Министра образования и науки от 17 июня 2015 года;

 4) Стратегии Университета.

* 1. Кадровая политика университета реализуется в системе управления персоналом по следующим направлениям:

1) обеспечение занятости, ориентированной на удовлетворение текущих и планирование будущих потребностей Университета в человеческих ресурсах;

2) обучение и развитие персонала, ориентированное на повышение эффективности получения знаний и применения их на практике, а также создание условий для развития потенциала работников;

3) мотивация, ориентированная на развитие систем вознаграждения и поощрения в зависимости от результатов труда;

4) трансляция стратегических целей и ценностей, обеспечивающая понимание и поддержку работниками целей, задач, приоритетов и ценностей Университета, ее корпоративной культуры, свободный обмен информацией и знаниями.

1.4. Основными условиями реализации Политики являются:

1) соответствие Политики и системы управления персоналом требованиям законодательства РК;

2) приверженность руководства университета реализуемой кадровой политике;

3) внедрение эффективных инновационных технологий и методов управления персоналом;

4) обеспечение объективности и прозрачности системы управления персоналом университета.

1. **СОКРАЩЕНИЯ И ОБОЗНАЧЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| МОН РК | – | Министерство образования и науки Республики Казахстан |
| Университет Есенова  | – | НАО «Каспийский университет технологий и инжиниринга имени Ш. Есенова» |
| УЧР | – | Управление человеческими ресурсами |
| ППС | – | Профессорско-преподавательский состав |

1. **ЦЕЛЬ И ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

3.1.Цель и задачи Политики разрабатываются на основе анализа количественного и качественного состава персонала университета по следующим показателям:

1) опыт, стаж работы в университете;

2) средний возраст персонала;

3) соотношение профессорско-преподавательского и административно-управленческого персонала к контингенту обучающихся;

4) квалификационный и образовательный уровень персонала;

5) уровень текучести кадров;

6) индивидуальная результативность работников.

Также проводится анализ по затратам на персонал университета:

1) затраты на оплату труда;

2) затраты на обучение и развитие;

3) затраты на социальную поддержку работников и социальные программы.

**3.2. Основной целью** кадровой политики Университета Есенова является обеспечение достижения стратегических задач через повышение эффективности управления персоналом и развитие персонала как наиболее важного ресурса университета.

**3.3. Задачи кадровой политики:**

1) получение максимальной отдачи от инвестиций в персонал через построение системы, которая мотивирует каждого работника к достижению стратегических целей, развитие конкурентных преимуществ университета;

2) повышение имиджа университета для привлечения высококвалифицированных преподавателей и ученых, административных и управленческих работников сферы образования;

З) соответствие всем требованиям в области охраны труда, здоровья и окружающей среды;

4) развитие и совершенствование корпоративной культуры, корпоративного бренда и общественного имиджа университета.

**3.4. Основные принципы кадровой политики:**

1) принцип сопричастности персонала к успехам и достижениям университета;

2) принцип результативности работы на всех уровнях;

3) принцип ответственности за выполнение своих обязательств и результаты деятельности;

4) принцип преемственности знаний, опыта, традиций.

**4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ ПЕРСОНАЛА**

**4.1. Основные задачи:**

1) Профессорско-преподавательский состав является главным ресурсом, в университете Правила конкурса основываются на принципах законности, меритократии, запрета дискриминации в сфере труда, приоритета жизни и здоровья работников, состязательности.

2) привлечение в университет «лучших из лучших» работников для совершенствования административной, управленческой и преподавательской деятельности;

3) оптимальная расстановка персонала в соответствии со структурой университета, задачами и функциями структурных подразделений, должностными инструкциями;

4) планирование, подбор и подготовка специалистов для реализации проектов;

 5) развитие системы поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающую привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей университета;

 6) основной целью проведения конкурса является формирование высокопрофессионального кадрового состава и совершенствование работы по подбору и расстановке кадров, отбор кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантных должностей, соответствующих квалификационным требованиям;

 7) привлечение зарубежных профессоров, а также из других регионов с ученой степенью в университет Есенова.

**4.2. Главными принципами кадровых назначений являются:**

1) соответствие профессионального уровня кандидата квали-фикационным требованиям, предъявляемым к должности;

2) наличие необходимых компетенций;

3) мотивация работника к развитию совместно с Университетом,

При наличии равных условий в процессе найма и замещения вакансий приоритетное право предоставляется следующим категориям работников:

1) молодым специалистам с высоким потенциалом для развития;

2) работникам Университета, включенным в кадровый резерв или подходящим для должности, для возможности карьерного роста и профессионального развития;

3) высококвалифицированным работникам;

4) привлечение из других регионов окончивших докторов PhD, ведутся переговоры с другими университетами.

**4.3. Мероприятия по реализации:**

1) мониторинг тенденций развития рынка труда путем сравнения различных показателей других организаций, для своевременной корректировки политики занятости;

2) ежегодный анализ потребности в трудовых ресурсах с учетом предъявляемых квалификационных требований и профиля корпоративных компетенций, нормативов затрат на персонал, возможностей приоритетного использования имеющегося персонала, наличия специалистов на рынке труда;

3) определение ключевых должностей и разработка методов и инструментов удержания работников, занимающих ключевые позиции;

4) формирование базы данных по кандидатам и поиск высококвалифицированного персонала;

5) отбор молодых специалистов, имеющих высокий потенциал для развития;

6) разработка методологии поиска, привлечения и отбора «мобильного персонала», способного перемещаться между проектами и развивать и работать над проектами из любого региона и обеспечивать необходимые стандарты качества и продвижения корпоративной культуры;

7) ежегодное обновление состав ППС по размещению на сайте университета и HeadHunter объявление о проведении конкурса.

 8) приглашенным преподавателям, имеющим ученую степень предоставляются следующие возможности:

1. жилой комплекс «Зерде», полностью укомплектован бытовым оборудованием;
2. единовременная плата за улучшение жилых помещений;
3. возможность получить квартира под низкий процент через Отбасы банк;
4. доплата к заработной плате преподавателям, имеющим профессиональные сертификаты по ОП;
5. медицинское страхование;
6. скидка на обучение детей сотрудников;
7. карьерный рост, включение в список кадрового резерва;
8. социальная поддержка;
9. возможность участия в программах обучения и повышения квалификации (международная стипендия «Болашак», академическая мобильность за рубежом);
10. абонемент на посещение спортивного комплекса;
11. возможность обучения на курсах иностранных языков.

**4.4. Механизмы реализации**:

1) обеспечение текущей и будущей потребности в человеческих ресурсах достигается через использование системы найма, адаптации, перемещения и планирования карьерного роста работников университета;

2) задача оптимальной расстановки персонала реализуется через наем и перемещение работников, максимально соответствующих требованиям университета на основании квалификационных требований к должностям, описанным в должностных инструкциях в соответствии с задачами и функциями, стоящими перед структурными подразделениями и зафиксированными в Положениях о структурных подразделениях.

**5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ОБУЧЕНИЯ И**

**РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

**5.1. Основные задачи:**

1) удовлетворение потребности в обучении для реализации стратегических целей;

2) определение приоритетности выявленных потребностей в обучении на основе анализа расхождений между предъявляемыми к работникам требованиями и существующим уровнем компетентности;

3) использование всех средств, способов и форм обучения, исходя из экономической и методологической целесообразности их применения.

**5.2. Приоритетные программы обучения и развития персонала:**

1) развитие компетенций управленческого персонала, подготовка и развитие кадрового резерва;

2) переподготовка административных работников для работы в автоматизированной и цифр визированной системе бизнес-процессов;

3) переподготовка ППС для работы в дистанционной среде обучения и преподавания, подготовки обучающего онлайн контента, обеспечение соответствия их квалификации требованиям международных стандартов обучение молодых специалистов и новых работников с целью быстрой адаптации на рабочем месте, переподготовка специалистов в связи с реализацией государственных программ и развитием новых проектов.

Программы обучения и развития персонала формируются на основе распределения работников по группам для целей обучения и развития с выявлением общих для данных групп требований, анализа возможных форм и способов удовлетворения выявленных потребностей.

**5.3. Мероприятия по формированию кадрового резерва:**

1) определение необходимых компетенций, исходя из стратегических потребностей и корпоративных ценностей Университета;

2) выявление работников с высоким лидерским потенциалом и проведение их всесторонней оценки;

З) составление индивидуальных программ развития для этих работников, включающих стажировки, ротацию, участие в проектах и др.;

4) отбор и назначение на руководящие должности на основе результативности и продемонстрированного уровня компетенций;

5) проведение регулярной оценки развития персонала;

6) разработка интегрированной системы планирования карьеры работников и управления ею на всех организационных уровнях, как вертикальных, так и горизонтальных;

7) координация системы обучения персонала с планированием карьеры и системой оплаты труда.

 **6. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**6.1. Основные задачи:**

1) развитие системы поощрения и вознаграждения работников, обеспечивающую привлечение и удержание работников, чья квалификация и результативность могут обеспечить достижение стратегических целей университета;

2) обеспечение достаточный уровень удовлетворенности персонала условиями работы, реализуемой Кадровой политикой университета;

3) использование различные формы мотивации и стимулирования для повышения удовлетворенности работников работой в университете;

**6.2. Основные принципы:**

1) соответствие политики оплаты и мотивации труда применяемым стандартам и механизмам оплаты труда для работников университета;

2) взаимосвязь размеров материального вознаграждения и нематериального поощрения с фактическими результатами работы каждого работника;

3) использование систем премирования, основанных на оценке результативности работников, с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника.

**6.3. Виды вознаграждения:**

1) прямое материальное вознаграждение состоит из фиксированной части и переменной части (премиальные выплаты), персональная надбавка;

2) непрямое материальное поощрение включает программы социальной защиты работников, в том числе программы, предусмотренные внутренними документами университета;

3) нематериальное поощрение.

**6.4. Механизмы реализации политики мотивации** закреплены во внутренних документах университета, регулирующих оплату труда и социальную поддержку работников университета.

Университет проводит регулярный анализ инфляции и изменений покупательской способности фиксированной части вознаграждения и принимает необходимые решения в зависимости от динамики рыночных изменений и финансовых возможностей университета.

Непрямое материальное вознаграждение предоставляется в форме программ социальной защиты работников.

 **7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ТРАНСЛЯЦИИ ЦЕЛЕЙ, ЦЕННОСТЕЙ, РАЗВИТИЯ КОММУНИКАЦИИ ВНУТРИ УНИВЕРСИТЕТА**

**7.1. Основные задачи:**

1) построение системы трансляции стратегических целей и задач и контроля достижения поставленных целей;

2) создание условий для свободного и своевременного обмена информацией и знаниями;

3) развитие и совершенствование корпоративной культуры.

**7.2. Мероприятия по реализации:**

1) доведение до сведения всех работников видения, стратегических направлений развития, основные цели и задачи университета;

2) определение показателей, отражающих результативность работы факультетов/школ и структурных подразделений, и их интеграция с индивидуальными целями каждого работника;

3) осуществление четкой и прозрачной оценки результатов и определение их влияния на оплату труда, решений о перемещениях, определение потребности в обучении и развитии;

4) развитие корпоративной культуры, обеспечивающей ценностное отношение каждого работника к качеству и эффективности своего труда.

 **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

8.1. Основным субъектом реализации кадровой политики университета является управление человеческими ресурсами, на которое возлагается ответственность за:

1) обеспечение внедрения стандартов в области управления персоналом;

2) реализацию механизмов и инструментов Политики в университете;

3) обеспечение процесса планирования трудовых ресурсов и их развитие;

4) обеспечение процессов оценки и мотивации персонала;

5) проведение работы по адаптации новых работников, организации мероприятий по развитию корпоративной культуры;

6) разработку требований и реализации мероприятий по автоматизации процессов управления персоналом.

8.2. Руководители всех уровней и работники университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике в рамках своих должностных инструкций и полномочий.