

«УТВЕРЖДЕНО»

Ректор Университета Южной
Азии Дуйшенов Д.А.



«25» марта 20 24 г.

Протокол заседания
Ученого совета № 1
«25» марта 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровой политике
ОсОО «Университет Южной Азии»

1. Общие положения.

1.1 Положение о Кадровой политике регламентирует отношение Университет Южной Азии, далее УЮА к принципам и направлениям формирования и функционирования системы управления персоналом, определяет основные цели, задачи и механизм развития кадрового потенциала Университета, устанавливает правила подбора, обучения и развития персонала.

1.2. Положение основано на Конституции Кыргызской Республики, Трудовом кодексе КР, законе КР «Об образовании» постановлениях Правительства КР, нормативных документах, приказах, распоряжениях, инструктивных письмах Министерства образования и науки Кыргызской Республики, Устава Университета, иных локальных нормативных правовых актах.

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, обеспечивать решение стратегических задач, поставленных перед Университетом.

1.4. Непрерывность и управляемость процессом развития персонала Университета.

1.5. Общее руководство кадровой политики в Университете осуществляет ректор и в пределах своей компетенции.

1.6. Реализацию кадровой политики в Университете осуществляет отдел управления персоналом Университета.

1.7. Подбор и мотивация кадров, управление их карьерой, оценка качества их работы осуществляется руководителем и структурных подразделений.

1.8. Планирование повышения квалификации научно-педагогических работников проводит учебный отдел Университета.

2. Миссия кадровой политики

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

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

3. Основные принципы кадровой политики Университета

3.1. Позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Университет и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности Университета.

3.2. Включение в процесс управления отношениями и развитием всех руководящих звеньев, совершенствование системы обучения руководящего звена принципам и методам управления отношениями, дальнейшая разработка

методических указаний по работе с персоналом для руководителей всех уровней.

3.3.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.

3.4.Подбор, расстановка и вы движение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с их использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала.

3.5.Разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, применение практики взаимобмена работников между звеньями управления, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала.

3.6.Обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда.

3.7.Обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда.

3.8.Поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе.

Дальнейшее развитие системы социальных и трудовых прав и гарантий, способствующий формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу Университета.

3.9.Планомерность управления отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являются составной частью общей стратегии по развитию персонала.

3.10.Максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями.

3.11.Практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками.

4. Корпоративные ценности и компетенции работников.

Университет в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующим и основными корпоративными ценностями

- меритократия;
- уважение;
- честность;
- командный дух;
- доверие.

Для активного роста Университета нужны работники, обладающие следующими компетенциями:

- профессионализм;

- мотивированность;
- лояльность;
- нацеленность на развитие;
- способность принимать решение и умение грамотно организовать рабочий процесс.

5. Ключевые направления кадровой политики и основные индикаторы эффективности кадровой политики Университета

Ключевыми направлениями Кадровой политики являются:

- управление организационной структурой;
- повышение качества трудовых ресурсов;
- управление эффективностью труда;
- развитие корпоративной культуры.

Задачи направления «Управление организационной структурой»:

- регулярный анализ и совершенствование организационной структуры с целью обеспечения соответствия стратегическим целям и задачам;
- разработка штатного расписания;
- автоматизация HR-процессов;
- разработка и реализация рекомендаций по развитию стиля и методов руководства.

Задачи направления «Повышения качества трудовых ресурсов»:

- анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;
- анализ текущей ситуации обеспеченности трудовыми ресурсами (количественный и качественный анализ, анализ естественного выбытия)
- разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
- поиск, отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;
- аутсорсинг;
- переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач Университета;
- организация семинаров, тренингов, мастер-классов для работников как за рубежом, так и с привлечением иностранных консультантов;
- создание корпоративных учебных центров с целью генерации и трансляции опыта внутри Университета;
- разработка и реализация программы формирования Единого кадрового резерва, направленной на планомерное замещение руководящих и управленческих позиций;
- создание и развитие базы кадрового резерва из работников Университета;
- разработка и реализация системы ротации и замещения позиций, мотивация процесса ротации работников, состоящих в кадровом резерве;

- организация и проведение аттестации работников Университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационной комиссии;
- комплектование Университета педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательными кадрами, а также рабочими, служащим и требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета;
- формирование внутренней убежденности у работников Университета в социальной значимости преподавательской и научно-исследовательской деятельности;
- создание условий для самореализации, полного раскрытия профессиональных возможностей работников Университета;
- разработка и реализация Молодежной политики, направленной на профессиональное обучение и развитие молодых кадров.

Задачи направления «Управление эффективностью труда»

- внедрение эффективной системы оплаты труда и мотивации, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;
- внедрение мониторинга и контроля выполнения поставленных задач и целей, системы оценки результативности деятельности работников;
- разработка и совершенствование системы поощрений, привязанной к достижениям работниками определенных результатов деятельности;
- обеспечение социальной защиты работников;
- обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам;
- совершенствование системы нематериального стимулирования, включающую государственные и университетские награды;
- создание здоровых и безопасных условий труда и отдыха работников;
- соблюдение и защита прав работников, обеспечение гарантии и компенсационных выплат в размерах, предусмотренных Законодательством Кыргызской Республики.

6. Работники Университета обязаны:

- Соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижения Миссии и Целей Университета;
- Постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу обучающихся и аспирантов Университета;
- Формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе, запрет на пропаганду идеологии.

7. Работнику Университета запрещается:

- Использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Кыргызской Республики.

8. Право на занятие педагогической деятельностью

- Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие высшее профессиональное образование и отвечающие квалификационным требованиям.

- К педагогической деятельности не допускаются лица:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии вступившим в законную силу приговором суда;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость;

-признанные недееспособными в установленном законом порядке К Р;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым органом, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

9. Заключительные положения

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

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

Согласовано:

Проректор по учебной работе



Муса кызы Алина

Заведующая отдела образования



Исакова А.Т.