

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ. АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ГШ 6-2018	СТР. 1 ИЗ 12



УТВЕРЖДАЮ
 Председатель правления
 АО «КазУМР и.МЯ им. Абылай хана»



С. Кунанбаева

..... 2018 г.

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
 «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
 И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМЕНИ АБЫЛАЙ ХАНА»**

ПП 6-2018

Экз. №

Копия №

АЛМАТЫ

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ и МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ.АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ПП 6-2018	СТР. 2 из 12

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кадровая политика Акционерного общества «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана» (далее - АО «КазУМОиМЯ имени Абылай хана») - это целостная долгосрочная стратегия развития персонала, которая направлена на формирование высококвалифицированного профессорско-преподавательского, научного и административного персонала, обеспечивающего высокую конкурентноспособность. Кадровая политика определяет основные цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала, порядок управления кадровой политикой университета.
- 1.2. Кадровая политика разработана на основе Трудового Кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V, Гражданского кодекса Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 269-ХП, Закона Республики Казахстан "Об образовании" от 27.07.2007 N 319-Ш, иных нормативных документов, а также Устава АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» и Стратегии развития АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» на 2018-2022 гг.
- 1.3. Кадровая политика разрабатывается высшим руководством университета и определяет основы работы с персоналом и требования к ним. Кадровая политика университета отражается в Уставе, Коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении об аттестации ППС и других внутренних Положениях и Правилах.
- 1.4. Кадровая политика университета строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казахстан, законов РК, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы университета.
- 1.5. Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие кадровую политику и контролирующие ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подготовке кадров высшей квалификации для университета, по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников вуза всех уровней.

2. ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА

Основными принципами кадровой политики АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» являются:

- оптимизация структуры управления персоналом;
- соответствие компетенций сотрудников, их уровня знаний и навыков в образовательной и научной деятельности современным стандартам, методам и требованиям, а также задачам стратегического развития АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана»;
- дифференциация механизмов поддержки и мотивации, направленных на

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ.АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ПП 6-2018	СТР. 3 ИЗ 12

формирование оптимальных для стратегии Университета структуры и качества персонала;

- преемственность, возвращение лучших кадров для университета со студенческой скамьи, формирование социального лифта и механизмов социализации студентов АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана», закрепления молодых специалистов на кафедрах и в других структурных подразделениях;
- поддержка развития профессионализма и роста эффективности труда за счет создания конкурентной среды, использования объективных методов оценки результатов и достижений;
- оценка и аттестация персонала;
- формирование кадрового резерва.

Основными целями, задачи и направлениями кадровой политики АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» являются:

- разработка новых эффективных программ развития и повышения квалификации персонала;
- разработка эффективной системы оценки профессорско-преподавательского состава и управленческих кадров;
- организация постоянного мониторинга кадровой ситуации в университете с применением современных методов управления персоналом;
- своевременное обеспечение университета персоналом, отвечающего квалификационным требованиям и необходимой численности;
- развитие человеческого капитала и профессионализма;
- обеспечение условий реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей граждан;
- рациональное использование кадрового потенциала;
- совершенствование системы управления кадровой работы АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана», в том числе формирование механизмов опережающей комплексной оценки потребности в профессиональных кадрах преподавателей и соответствующего планирования профессионального развития;
- повышение эффективности труда сотрудников университета по образовательной и научной деятельности;
- представление особо отличившихся сотрудников университета к наградам, поощрениям;
- разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадровом потенциале университета;
- организация и проведение аттестации ППС и сотрудников университета, методическое и информационное обеспечение, разработка мероприятий по реализации решений аттестационных комиссий;
- разработка нормативно-правовой базы по кадровой политике университета;
- анализ (количественный и качественный) состояния и развития кадрового

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ.АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ПП 6-2018	СТР. 4 из 12

потенциала университета.

3. СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

- 3.1. Система кадрового обеспечения базируется на структурных подразделениях университета, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач.
- 3.2. Подготовка кадров осуществляются через факультет послевузовского образования (магистратура, докторантура), систему дополнительного образования. Основными подразделениями по подготовке молодых научно-педагогических кадров являются учебно-научные подразделения университета.
- 3.3. Кадровая политика университета реализуется структурными подразделениями на основе перспективных планов повышения квалификации. Планирование повышения квалификации научно-педагогических кадров проводится Управлением учебно- методического объединения.
- 3.4. Мероприятия, проводимые системой кадрового обеспечения и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:
 - подготовку кадров высшей квалификации (докторов, магистров);
 - повышение квалификации руководящего состава АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» и профессорско-преподавательского состава университета.

4. НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

- Конституция Республики Казахстан
- Закон Республики Казахстан "Об образовании" от 27.07.2007 N 319-III
- Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V
- Устав АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана»
- Правила внутреннего распорядка АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана»
- Коллективный договор АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана»
- Положение о защите персональных данных работников АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана»
- Положение о системе учета рабочего времени.
- Положение о кадровом резерве
- Стратегия развития АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» на 2018-2022
- Правила введения и хранения трудовых книжек.
- Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана».
- Положение об аттестации сотрудников университета.
- Нормативные документы, приказы, распоряжения и инструктивные письма Министерства образования и науки Республики Казахстан;
- Иные локальные нормативные правовые акты

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ. АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ПП 6-2018	СТР. 5 ИЗ 12

5. 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:

- оптимизация организационной структуры университета путем устранения дублирования функций;
- оптимизации численности персонала;
- приведения штатного расписания вуза в соответствие с планом приема, контингентом обучающихся, направлением подготовки обучающихся;
- организация системной работы по переподготовке и повышению квалификации преподавателей;
- вовлечения преподавателей к участию в проектах в сфере развития университета;
- организация системной работы по формированию условий для привлечения и удержания молодых преподавателей и других работников, обеспечения возможности их профессионального и карьерного роста;
- активной работы на кафедрах по подбору молодых преподавателей, рекомендуемых к обучению в докторантуре.

6. ПОИСК, ПОДБОР, ОТБОР, РАССТАНОВКА И АДАПТАЦИЯ 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.

6.1. Порядок организационной работы по поиску, подбору, отбору и расстановке персонала:

- определить необходимый и достаточный количественный состав подразделений, исходя из функциональных задач и объема выполняемых работ. Основой прогнозирования потребности в персонале являются Стратегия Университета, ситуация на региональном рынке труда и результаты мониторинга персонала;
- определить квалификационные требования к конкретным должностям и рабочим местам;
- осуществить поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. Отбор на вакантные должности осуществляется преимущественно из внутренних источников и путем объявления на конкурсное замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава через размещения в интернет-сайтах и средств массовой информации;
- при отборе работников используется принцип ротации кадров;

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ. АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ПП 6-2018	СТР. 6 ИЗ 12

при найме работников соблюдаются требования Трудового Кодекса Республики Казахстан, устанавливается испытательный срок. Окончательное решение о приеме в штат производится по результатам испытательного срока;

профессиональная адаптация вновь принимаемых работников осуществляется на местах в соответствии с индивидуальными планами с применением наставничества.

7. ФОРМИРОВАНИЕ И ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

- 7.1. Формирование и подготовка кадрового резерва должны быть одним из приоритетных в работе всех руководителей структурных подразделений.
- 7.2. Кадровый резерв на кафедрах - подготовка преподавателей, читаемых на кафедре курс лекций, подготовка преподавателей с учеными и академическими степенями и званиями, закрепление за преподавателями-стажерами опытных преподавателей.
- 7.3. Работа с кадровым резервом университета включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.
- 7.4. При планировании кадрового резерва необходим учет вакантных должностей в вузе, постоянный поиск и мониторинг перспективных обучающихся, сотрудников университета и других организаций для приглашения их на имеющиеся вакантные должности.
- 7.5. Работа с кадровым резервом (независимо от уровня управления) включает:
 - составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в университете (вуз, факультет, кафедра, отдел, служба);
 - предварительный набор кандидатов в резерв;
 - получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов;
 - формирование состава резерва кадров.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

- 8.1. Сотрудники университета **имеют право:**
 - участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения университета;
 - запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии университета;
 - проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.
- 8.2. Сотрудники университета **обязаны:**
 - соблюдать нормативно-правовые акты и Положения университета, направленные на достижение целей и миссии университета;
 - постоянно повышать собственный уровень профессиональной квалификации, изучать и внедрять передовой опыт в соответствии с областью профессиональной деятельности, а также вовлекать в эту работу студентов, магистрантов и докторантов университета.
 - выполнять должностные обязанности, вести активную научную, учебно-методическую и воспитательную работу.

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ. АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ГШ 6-2018	СТР. 7 ИЗ 12

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ УРОВНЕЙ УНИВЕРСИТЕТА ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

9.1. Руководители всех уровней университета *обязаны*:

- формировать и регулировать кадровую политику университета в соответствии с требованиями трудового законодательства и на основе комплексной оценки и системного прогнозирования кадровых ситуаций;
- формировать кадровый резерв в соответствующих структурных подразделениях и предусматривать квотирование мест для молодых специалистов (отбор и включение перспективных студентов в кадровый резерв на должности ассистентов и преподавателей);
- содействовать созданию системы повышения квалификации научно-педагогических кадров университета;
- разрабатывать систему мер непрерывного совершенствования стимулов, обеспечивающих поддержку и повышение уровня профессионального мастерства педагогических, научно-педагогических и других категорий сотрудников университета.

9.2. Руководители всех уровней университета *имеют право*:

- разрабатывать нормативно-правовую базу кадрового развития университета;
- вводить единый порядок сбора, обработки, обобщения, анализа, накопления и передачи информации, позволяющий осуществлять мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами университет;
- разрабатывать стратегические и оперативные планы воспроизводства и наращивания кадрового потенциала университета;
- осуществлять комплектование кадрового состава университета высококвалифицированными специалистами путем введения в действие организационных схем и технологий аттестации кадрового состава по результатам деятельности;
- создавать материальные и моральные стимулы для профессионального роста сотрудников университета;
- совершенствовать штатную структуру университета.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

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

11. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕАЛИЗАЦИИ НАПРАВЛЕНИЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

11.1. Оценка реализации направлений кадрового развития и кадровой политики осуществляется по двум факторам:

1. Эффективность влияния кадрового развития и кадровой политики на достижение целей университета.
2. Качественное выполнение ответственными исполнителями задач при реализации направлений кадровой политики.

11.2. Критерии оценки:

АО «КАЗАХСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВЫХ ЯЗЫКОВ ИМ. АБЫЛАЙ ХАНА»	ДАТА 09.08.18	ВЕРСИЯ 03
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	ПП 6-2018	СТР. 8 ИЗ 12

- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации ППС;
- стабильность коллектива (баланс и динамика принятых - уволенных сотрудников, динамика возрастных и половозрастных характеристик сотрудников);

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. 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.

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

