

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 1 из 10



«УТВЕРЖДЕНО»
Решением Ученого Совета
АО «КазУМОиМЯ им. Абылай хана»
(Протокол № 6 от 24 января 2023г.)



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»

КП 6-1-2023

Г.АЛМАТЫ

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 2 из 10

СОДЕРЖАНИЕ

1	Общие положения	3
2	Принципы, цели и задачи кадровой политики университета	3
3	Система кадрового обеспечения	4
4	Нормативная правовая база кадровой политики	5
5	Сохранение и максимально эффективное использование кадрового потенциала	5
6	Поиск, подбор, отбор, расстановка и адаптация персонала	5
7	Формирование и подготовка кадрового резерва	6
8	Права и обязанности руководителей всех уровней университета при реализации кадровой политики	7
9	Права и обязанности сотрудников при реализации кадровой политики	7
10	Ответственность руководителей и сотрудников университета	8
11	Критерии оценки реализации направлений кадровой политики	8
12	Заключительные положения	8
13	Согласование, хранение, рассылка	8
14	Приложение А Лист согласования	9
15	Приложение Б Лист ознакомления	10

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 3 из 10

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Кадровая политика Акционерного общества «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана» (далее – Университет) - 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 ЗРК, Гражданского кодекса Республики Казахстан от 27 декабря 1994 года № 268-ХІІІ, Закона Республики Казахстан "Об образовании" от 27.07.2007 N 319-ІІІ, иных нормативных документов, а также Устава Университета и Стратегии развития Университета на 2020-2025 гг.
- 1.3. Достижение миссии и видения Университета предполагает развитие ключевых конкурентных преимуществ, среди которых значимое место занимают человеческие ресурсы.
- 1.4. Кадровая политика Университета отражается в Уставе, Коллективном договоре, Правилах внутреннего трудового распорядка, Положении об аттестации ППС и в других внутренних Положениях и Правилах Университета.
- 1.5. Кадровая политика Университета строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Республики Казахстан, Трудового Кодекса Республики Казахстан, законами Республики Казахстан, норм международного права в области образования.
- 1.6. 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 Университета всех уровней.

2. ПРИНЦИПЫ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УНИВЕРСИТЕТА

Основными принципами кадровой политики Университета 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 Университета;
- дифференциация механизмов поддержки и мотивации, направленных на формирование оптимальных для стратегии Университета структуры и качества персонала;
- преемственность, возвращение лучших кадров для Университета со студенческой скамьи, формирование социального лифта и механизмов социализации обучающихся Университета, 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;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 4 из 10

- оценка и аттестация персонала;
- формирование кадрового резерва.

Основными целями, задачи и направлениями кадровой политики Университета 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 сотрудников Университета;
- рациональное использование кадрового потенциала;
- совершенствование системы управления кадровой работы Университета, 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 потенциала Университета;
- организация и проведение конкурсного отбора по замещению должностей профессорско-преподавательского состава.

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.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 5 из 10

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 Университета и профессорско-преподавательского состава Университета.

4. НОРМАТИВНАЯ ПРАВОВАЯ БАЗА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. Настоящая кадровая политика разработана на основе следующих нормативных документов:

- 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 ЗРК;
- Устав Университета;
- Правила внутреннего трудового распорядка Университета;
- Коллективный договор Университета;
- Положение о защите персональных данных работников Университета;
- Положение о системе учета рабочего времени;
- Положение о кадровом резерве;
- Стратегия развития АО «КазУМОиМЯ им.Абылай хана» на 2020-2025;
- Правила введения и хранения трудовых книжек;
- Правила конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава Университета;
- Положение об аттестации сотрудников Университета;
- Нормативные документы, приказы, распоряжения и инструктивные письма Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан;
- Иные локальные нормативные правовые акты.

5. СОХРАНЕНИЕ И МАКСИМАЛЬНО ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. 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 Университета 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.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 6 из 10

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

6.1. 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.

6.2. 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 на интернет-сайтах и средств массовой информации;
- при отборе работников используется принцип ротации кадров;
- 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 Университете, 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 (Университет, факультет, кафедра, отдел, служба);
- предварительный набор кандидатов в резерв;
- получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 7 из 10

- формирование состава резерва кадров.

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

8.1. 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.

8.2. 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.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОТРУДНИКОВ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

9.1. 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.

9.2. Сотрудники университета *обязаны*:

- соблюдать нормативно-правовые акты и Положения Университета, направленные на достижение целей и миссии Университета;

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 8 из 10

- 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.

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:

- улучшение кадровых показателей;
- результаты конкурсного отбора и аттестации ППС;
- результаты аттестации сотрудников;
- 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.

13. СОГЛАСОВАНИЕ, ХРАНЕНИЕ, РАССЫЛКА

Настоящая Политика утверждается Решением Ученого Совета АО «КазУМОиМЯ им. Абылай хана».

Согласование настоящей Политики осуществляется с:

- проректором по учебной работе;
- проректором по стратегическому развитию;
- начальником административного управления;
- юристом.

и оформляется в Листе согласования.

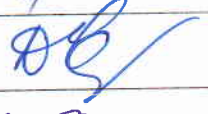
УСРМ размещает Политику в электронной базе внутренних нормативных документов.

Оригинал Политики хранится в административном управлении.

АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков им. Абылай хана»	Дата: 24.01.2023	Версия 04
Кадровая политика АО «Казахский университет международных отношений и мировых языков имени Абылай хана»	КП 6-1-2023	стр. 9 из 10

Приложение А
(обязательное)
Ф.2.01-01

Лист согласования

Должность	ФИО	Дата	Подпись
Проректор по учебной работе	Чакликова А.Т.	24.01.2023	
Проректор по стратегическому развитию	Кунанбаева Д.А.	24.01.2023	
Начальник административного управления	Жанбагысова Ж.Ш.	24.01.2023	
Юрист	Павликова А.А.	24.01.2023	

