

ПРИНЯТО
Ученым советом КузГТУ
от 29.10.2021 г.
Протокол № 15



А. Н. Яковлев
2021

Кадровая политика

федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
**«Кузбасский государственный технический
университет имени Т. Ф. Горбачева»**

Кемерово 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Цели и задачи кадровой политики.....	3
3. Принципы кадровой политики.....	5
4. Основные направления кадровой политики.....	5
5. Реализация кадровой политики.....	9

1. Общие положения

Кадровая политика – последовательное осуществление организационно-управленческих действий, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала КузГТУ, на формирование ответственного и высококвалифицированного коллектива ППС, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом миссии и стратегии развития КузГТУ.

Кадровая политика – это одно из значимых направлений стратегии развития университета, направленное на формирование высококвалифицированного, ответственного, инициативного коллектива, способного достичь и сохранить лидирующие позиции в сфере образовательной и научно-исследовательской деятельности на региональном, всероссийском и международном уровнях.

Кадровая политика определяет стратегические цели и задачи в сфере работы с персоналом университета, включает в себя цели, задачи, принципы и вытекающие из них правила и нормы в области работы с персоналом, закрепляет основные ценности университета, определяющие его корпоративную культуру.

Кадровая политика разрабатывается в рамках стратегического планирования университета, рассматривается Ученым советом КузГТУ и утверждается приказом ректора. Изменения в кадровую политику могут быть внесены по инициативе ректора и (или) Ученого совета университета в порядке, установленном Уставом КузГТУ.

2. Цели и задачи кадровой политики

2.1. Целью кадровой политики является обеспечение всех сфер деятельности университета квалифицированными работниками, способными решать задачи стратегического развития университета, а также:

- создание эффективной системы управления персоналом, базирующейся на мотивационных методах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника и университета, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности работы, получение университетом наилучших результатов;

- создание и сохранение высокоэффективного, инициативного коллектива, способного решать текущие и перспективные задачи, стоящие перед университетом, улучшение квалификационной, должностной и возрастной структуры состава персонала, повышение мотивации работников университета и содействие их должностному росту.

2.2. Задачи:

- оптимизация и стабилизация кадрового состава;
- обеспечение условий реализации прав и обязанностей работников, предусмотренных трудовым законодательством;
- формирование и укрепление деловой корпоративной культуры КузГТУ;
- формирование положительного имиджа работника КузГТУ;
- обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного кадрового состава университета, его развития в соответствии с потребностями и внешними и внутренними факторами;
- подчиненность всей работы с кадрами задачам бесперебойного и качественного обеспечения основной деятельности университета требуемым числом работников необходимого профессионально-квалификационного состава;
- рациональное использование кадрового потенциала университета;
- формирование и поддержание эффективной работы коллективов на принципах сотрудничества, открытости и доверия;
- выработка критериев и методик подбора, подготовки и повышения квалификации работников, их справедливого вознаграждения;
- развитие комплексной системы планирования кадровых ресурсов с учетом потребности университета, их рационального и эффективного использования;
- создание эффективной системы мотивации работников;
- создание и поддержание организационного порядка, укрепление исполнительности, ответственности работников за выполняемые обязанности, укрепление трудовой дисциплины;
- формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;
- создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников;
- сохранение, стимулирование и поддержка высококвалифицированных кадров, обладающих большим опытом и знаниями;
- формирование, развитие и поддержка научных школ как основы воспроизводства кадров и передачи традиций;
- обеспечение правовой и социальной защиты работников университета.

Решение поставленных задач обеспечивает оптимальный баланс процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава работников университета, развитие кадровых ресурсов в соответствии с потребностями практической деятельности, требованиями законодательства и состоянием рынка труда.

3. Принципы кадровой политики

Кадровая политика является четко спланированной, системной и комплексной, охватывающей все сферы управления персоналом, рассматривающей элементы политики во взаимосвязи.

Кадровая политика носит открытый характер.

Кадровая политика должны быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника, с другой стороны – динамичной, своевременно корректироваться в соответствии с изменением тактики университета.

Кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к работникам: признавая уникальность каждого специалиста, оценивая реальную профессиональную ценность и заслуги, гарантировать социальное и материальное обеспечение в соответствии с вкладом каждого из работников в достижение стратегических целей вуза.

Кадровая политика должна быть финансово обеспеченной, экономически обоснованной.

Кадровая политика должна быть эффективной и результативной, предполагать ответственность руководителей вуза и структурных подразделений за выполнение мероприятий, связанных с ее реализацией.

4. Основные направления кадровой политики

4.1. Создание и развитие комплексной системы качественного и количественного планирования кадров с учетом потребностей университета

Для успешной реализации данного направления регулярно проводится анализ численности и штата работников с целью выявления необходимости принятия решений в соответствии с текущими и перспективными задачами университета.

Обеспечивается регулярное исследование и анализ эффективности работы организационной структуры университета. Результаты анализа используются для своевременной оптимизации структур университета и оценки их деятельности.

4.2. Совершенствование системы подбора, отбора и ротации кадров

Совершенствование системы подбора, отбора и ротации кадров направлено на:

- развитие репутационной привлекательности университета как стабильного работодателя;

- соблюдение норм действующего законодательства, требований к квалификации и компетенциям работника с учетом особых условий допуска к работе;
- формирование принципов соревновательности между претендентами на должность с учетом их результативности, квалификации, опыта работы и личных качеств;
- учет результативности предыдущей работы претендента, позволяющий предположить эффективность и успешность его работы в новой должности;
- разработка и применение программ привлечения и закрепления в университете молодежи, в том числе выпускников университета.

4.3. Совершенствование системы обучения персонала

Обучение персонала направлено на более качественное, эффективное выполнение своих обязанностей в условиях меняющихся знаний и подходов к работе, задач организации и функций, выполняемых работником. Позволяет повышать уровень знаний работников и вырабатывать необходимые профессиональные навыки.

Система обучения выстраивается по принципу оценки индивидуальных особенностей, специфики направления деятельности и результативности работника и направлена на эффективное решение задач организации. Обеспечивает индивидуальную траекторию подготовки работника.

Проведение повышения квалификации для работников, относящихся к категории научно-педагогических работников КузГТУ, должно проводиться не реже чем раз в три года. Работникам при переводе на другую должность, появлениях в их деятельности новых функций необходимо проходить внеочередное повышение квалификации.

Важной частью повышения квалификации персонала КузГТУ является наставничество как система передача знаний и навыков опытных специалистов молодым кадрам, начинающим свой жизненный профессиональный путь. Данное направление обеспечивает сохранение традиций КузГТУ и формирует корпоративную культуру как совокупность ценностей и знаний КузГТУ.

4.4. Обеспечение стабильности кадрового состава:

- обеспечение достойной и конкурентной заработной платы для всех категорий работников;
- определение уровня оплаты труда работников на основе квалификации, объема, сложности и качества выполняемой работы;
- справедливое и своевременное материальное стимулирование работников на основе объективных критериев эффективности работы;

- создание оптимальных условий труда для работников: установка нового оборудования, создание удобных рабочих зон, улучшение дизайна помещений, установка современных систем кондиционирования и отопления в зависимости от выполняемой работы;
- строгий контроль исполнения положений трудового законодательства, Устава и нормативных документов КузГТУ при работе с кадрами;
- оперативное разрешение конфликтных ситуаций с учетом равенства прав работников на коллегиальной основе.

4.5. Формирование кадрового резерва

Создание кадрового резерва КузГТУ является обеспечением преемственности в сфере управления, преподавательской, научной и иной деятельности, планирования и выстраивания траектории карьеры, содействия формированию высокопрофессионального кадрового состава, создания условий для профессионального роста, привлечения талантливой молодежи, а также:

- повышения конкурентоспособности;
- омоложения и повышения остеопорозности коллектива;
- пополнения профессорско-преподавательского состава КузГТУ перспективными работниками;
- профессионального роста работников КузГТУ;
- укрепления корпоративной культуры КузГТУ;
- повышения уровня мотивации молодых работников университета к профессиональному росту;
- своевременного удовлетворения потребности в кадрах.

Формирование кадрового резерва осуществляется на основе Положения о кадровом резерве КузГТУ, в котором заложено формирование устойчивой системы работы с кадровым резервом по всем направлениям деятельности университета.

4.6. Создание безопасных условий труда и охрана здоровья работников

Университет обеспечивает здоровую и безопасную рабочую среду, соблюдая действующее законодательство об охране труда и безопасности.

Разработаны и внедряются нормативные документы, включающие в себя следующие мероприятия для создания условий безопасной работы, эффективной организации охраны труда, направленной на улучшение условий труда работников, сохранение и укрепление их здоровья, снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

- обучение по охране труда и проверка знаний охраны труда работниками университета;
- регулярная специальная оценка условий труда в структурных подразделениях университета;

- организация проведения за счет средств университета обязательных периодических и внеочередных медицинских осмотров работников;
- плановые проверки состояния условий и охраны труда в подразделениях вуза;
- обеспечение гарантий и компенсации работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Развитие корпоративной культуры

Корпоративная культура как система разделяемых всеми работниками университета ценностей, представлений, убеждений, поведенческих норм ориентирует коллектив на единые цели, мобилизует инициативу сотрудников, обеспечивает и облегчает общение, предопределяет совпадение личностных ценностей работника и ценностей вуза.

Развитие корпоративной культуры ориентировано:

- на активное вовлечение работников вуза в корпоративные процессы, участие в совместных корпоративных мероприятиях для формирования здоровой атмосферы в коллективе, что отражается на общей работоспособности персонала и на его желании внести свой вклад в общее дело;
- на развитие системы стратегического партнерства, обеспечивающей связи университета с внешней средой;
- на практику информирования о предпринимаемых изменениях в вузе, создание системы коммуникации и открытого информационного пространства внутри и вовне университета;
- на разработку программы социализации для вновь принятых работников, дающей им возможность адаптироваться к системе норм и ценностей университета;
- на поддержку системы поощрений, социальных программ, связанных с принадлежностью работника к университету, чествование и поощрение заслуженных работников университета;
- на реализацию программ социальной поддержки и оздоровления работников и их детей, организацию спортивных и культурных мероприятий, пропагандирующих принципы здорового образа жизни и сплочения коллектива;
- на сохранение преемственности, верности традициям, наследование опыта, уважение к старшему поколению, признание его заслуг;
- на формирование в рамках университетской культуры студенческой субкультуры, стимулирование студенческой активности.

5. Реализация кадровой политики

Исходя из целей и задач кадровой политики разрабатываются программы ее реализации по направлениям, включающие в себя процедуры, методики и мероприятия, ожидаемые результаты, сроки исполнения и ответственных исполнителей.

Руководит реализацией кадровой политики ректор университета.

Общую координацию реализации кадровой политики осуществляет отдел по работе с персоналом.