

Утверждаю

Ректор КГЮА,

профессор Б. Дж. Рысмендеев



2017г.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА 2017-2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Кадровая политика Кыргызской государственной юридической академии (далее – КГЮА) определяет основополагающие принципы в области подбора и расстановки административно-управленческого, профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала, оптимизации кадрового состава, развития кадрового потенциала, оценки качества персонала, мотивации сотрудников, а также правила взаимоотношений и поведения внутри КГЮА. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и внутренними локальными нормативными актами.

1.2. Целью кадровой политики КГЮА является эффективное управление и развитие человеческого ресурса академии, 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 обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед КГЮА.

1.3. Ключевыми приоритетами Кадровой политики являются:

- привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;
- внедрение передовых методов управления персоналом, создание в КГЮА эффективного подразделения по работе с персоналом;
- управление командой высокопотенциальных работников КГЮА;
- поддержка инноваций и преобразований;
- создание и выработка совместных ценностей, социальных норм, правил, регламентирующих поведение работника;
- повышение позитивного имиджа и доверия партнеров к КГЮА.

1.4. Для достижения поставленной цели КГЮА решает следующие задачи:

- проводить планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших в своем направлении деятельности специалистов, обеспечение возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;
- содействовать адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала.

1.5. Кадровая политика реализуется через управление отношениями Работодателя с работниками и развитием персонала, которое сочетает в себе систему внутрикорпоративных отношений и систему взаимодействия с внешними структурами.

1.6. Управление отношениями и развитие персонала опирается на административные (приказы, распоряжения, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, регламент, и т.п.), экономические (материальное стимулирование, материальная помощь, обучение) документы.

1.7. Социально-психологические (психологический климат, установление определенных правил поведения, способы нематериальной мотивации, корпоративная культура) методы работы, используя их в сбалансированном комплексе.

1.8. Работодатель стремится к установлению с каждым работником постоянных трудовых отношений, основанных на принципах социального партнерства с соблюдением требований трудового законодательства и внутренних актов КГЮА.

1.9. Работодатель ответственен за правильное понимание, поддержку и реализацию Кадровой политики и, в свою очередь, надеется на понимание и ответственность со стороны каждого работника.

2. КЛЮЧЕВЫЕ ТЕРМИНЫ

2.1. Ключевые термины, используемые в настоящем документе:

кадровая политика - целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;

корпоративная культура - система корпоративных ценностей, стиля работы и норм поведения, разделяемая большинством работников КГЮА;

человеческий капитал - запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие КГЮА, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

3. МИССИЯ И ВИДЕНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

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

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

4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

4.1. Основными принципами Кадровой политики КГЮА являются:

- позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает КГЮА и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности академии;
- 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;
- 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;
- подбор, расстановка и выдвижение кадров по профессиональным, деловым, нравственным, психологическим качествам с использованием современных технологий, в том числе конкурсного отбора и объективной регулярной оценки персонала;
- разумное сочетание внутреннего кадрового резерва и внешних ресурсов при замещении вакансий, обновление кадрового состава с обеспечением преемственности, качественное интеллектуальное развитие персонала;

- обеспечение оптимальной занятости работников, максимального использования опыта и интеллектуального потенциала человеческих активов, эффективная организация и обеспечение безопасности труда;
- обеспечение условий для профессионального роста работников, развитие системы мотивации высокой производительности труда;
- поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- дальнейшее развитие системы социально-трудовых прав и гарантий, способствующей формированию сознания корпоративной сплоченности и принадлежности к единому коллективу;
- планомерность в управлении отношениями на основе постановки конкретных целей по направлениям деятельности, являющихся составной частью общей стратегии по развитию персонала;
- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон во взаимоотношениях между работодателем и работниками;
- динамичное развитие системы управления отношениями, адекватно корректируемой с долгосрочными интересами КГЮА.

5. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ И КОМПЕТЕНЦИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. КГЮА в отношении проведения Кадровой политики руководствуется следующими основными корпоративными ценностями:

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

5.2. Для активного роста КГЮА нужны работники, обладающие следующими компетенциями - профессионализм, мотивированность, лояльность, нацеленность на развитие, способность принимать решения и умение грамотно организовать рабочий процесс.

6. КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И ОСНОВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

6.1. Ключевыми направлениями Кадровой политики являются:

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

6.2. 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;

6.3. Задачи направления «Повышение качества трудовых ресурсов»:

- анализ соответствия профессиональной компетентности и компетенций работников требованиям рабочих мест;

- анализ текущей ситуации обеспеченности трудовыми ресурсами (количественный и качественный анализ);
- разработка и совершенствование квалификационных требований к рабочим местам, профиля корпоративных компетенций;
- поиск и отбор высококвалифицированных специалистов на основе конкурсных процедур;
- переход от обрывочного повышения квалификации работников к системному обучению, направленному на реализацию стратегических задач КГЮА;
- 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 КГЮА;
- разработка критериев оценки и организация отбора работников с высоким потенциалом.

6.4. Задачи направления «Управление эффективностью труда»:

- внедрение эффективной и прозрачной системы оплаты труда и мотивации, основанной на уровне квалификации, компетентности и результативности работников;
- разработка основных индикаторов эффективности деятельности для ряда позиций;
- анализ рынка труда относительно заработных плат и тенденций его движения;
- обеспечение социальной защиты работников;
- обеспечение возможности профессионального, карьерного и личного роста работникам.
- совершенствование системы нематериального стимулирования, включающей государственные, ведомственные и внутренние награды;
- создание здоровых и безопасных условий труда и отдыха работников;
- соблюдение и защита прав работников, обеспечение гарантий и компенсационных выплат в размерах, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики;
- совершенствование системы социальных льгот (материальная помощь для оздоровления, единовременная материальная помощь работникам при определенных случаях и другие виды выплат);
- пропаганда здорового образа жизни среди работников.

6.5. Задачи направления «Развитие корпоративной культуры»:

- донесение до каждого работника миссии и стратегических целей КГЮА;
- создание и развитие корпоративных ценностей и социальных норм, регламентирующих поведение работника КГЮА, разработка правил корпоративной коммуникации и корпоративного стиля;
- развитие и поддержание атмосферы, способствующей инновационной активности персонала;
- формирование лояльности персонала;
- гармонизация организационного климата в коллективе.

7. СОЗДАНИЕ И ПОДДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОРЯДКА

7.1. Важнейшим условием достижения стратегических целей КГЮА является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, требовательность руководителей к подчиненным, безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих

заданий. Основой исполнительности является организационный порядок, когда сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях, руководители несут ответственность за принятые решения в рамках своей зоны ответственности.

7.2. Правила поведения регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности, права и ответственность регламентируются в трудовых договорах, должностных инструкциях, положениях и регламентах КГЮА.

8. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

8.1. Стратегической целью развития персонала КГЮА является формирование эффективной политики управления человеческими ресурсами.

8.2. В соответствии с поставленной целью КГЮА решает следующие задачи:

- обеспечение условий эффективного контракта с преподавателями и сотрудниками академии;
- отработка и запуск эффективных механизмов кадрового обновления и привлечения лучших кадров исследователей и преподавателей.

Формирование эффективной политики управления человеческими ресурсами			
Задача 1. Обеспечить условия эффективного контракта с преподавателями и сотрудниками академии			
Ожидаемые результаты	Индикаторы 2017г.	Индикаторы 2020г.	Индикаторы 2025г.
1.1. Проведение системы мероприятий, направленных на создание благоприятного климата в трудовом коллективе с целью повышения мотивации сотрудников	внесение изменений и дополнений в коллективный договор, правила внутреннего распорядка; усиление работы Профсоюзного комитета	установление надбавок ППС и АУП за выслугу лет; обеспечение заработной платы, конкурентоспособной на рынке труда; проведение различных социально-психологических исследований оценке эффективности кадров, формированию системы мотивации, удовлетворенности работой и др.;	развитие системы мотивации персонала
1.2.	внесение изменений и	обеспечение	уменьшение количества

<p>Оптимизация трудовой загрузки сотрудников</p>	<p>дополнений в положения о структурных подразделениях;</p> <p>сбор и анализ информации о работающих и потенциальных сотрудниках, составление баз данных</p> <p>оптимизация штатной структуры отделов и центров КГЮА;</p>	<p>возможности перехода 25% преподавателей на условия трудового договора с пониженной учебной нагрузкой для совмещения педагогической деятельности с практической деятельностью</p>	<p>штатных сотрудников занятых на неполный рабочий день, не работающих на практике</p>
--	---	---	--

Задача 2. Отработать и запустить эффективные механизмы кадрового обновления и привлечения лучших кадров исследователей и преподавателей

<p>2.1. Внедрение эффективных механизмов отбора и обновления профессиональных кадров</p>	<p>создание системы отбора и целевой поддержки наиболее талантливых студентов и аспирантов с целью закрепления их академического выбора</p>	<p>формирование и развитие кадрового резерва управленческих и научно-педагогических работников</p>	<p>повышение привлекательности Академии как работодателя и формирование сильного HR-бренда</p>
<p>2.2. Постоянное обновление компетенции и повышение квалификации преподавателей и сотрудников</p>	<p>проведение аттестаций сотрудников АУП;</p> <p>проведение аттестаций ППС совместно с ОПМИОД</p>	<p>расширение участия практических работников, имеющих высокие профессиональные достижения в преподавании прикладных дисциплин и организации проектной работы студентов;</p> <p>прохождение повышения квалификации в разных формах каждым преподавателем и сотрудником не реже одного раза в 3 года;</p> <p>привлечение к</p>	<p>развитие системы управления повышением квалификации и переподготовки кадров</p>

		преподаванию на условиях совместительства не менее 30 практических работников, имеющих высокие профессиональные достижения	
--	--	--	--

9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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