Учреждение Образования
Каспийский общественный Университет

Caspian
University

Утверждаю
Ректор УО
«Каспийский общественный университет»
30 мая 2016 год

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

г. Алматы, 2016 год

1. Общие положения

1.1. Кадровая политика УО «Каспийский общественный Университет», (далее «Кадровая политика») - рассчитана на длительный период развития человеческих ресурсов, совершенствования кадров, обеспечивающая определенную перспективу развития Учреждения Образования «Каспийский общественный Университет» (далее - «Университет»).

1.2. Кадровая политика представляет одно из ведущих направлений Университета, охватывающее разработку организационных принципов работы с людьми, формирование и рациональное использование человеческих ресурсов, обеспечение эффективного развития кадрового потенциала.

1.3. Задачи Кадровой политики касаются непосредственной организации управления людьми, их подготовки, распределения и использования. Роль Кадровой политики в условиях развития рыночных отношений и необходимости быстрого и эффективного реагирования на изменения социально-экономической ситуации выделяется в разряд важнейших факторов развития Университета как средство действенного управления человеческими ресурсами и поддержания кадрового потенциала Университета.

1.4. Реализация Кадровой политики призвана обеспечивать не только повышение эффективности работы Университета, но и всестороннюю социальную защищенность сотрудника, благоприятный морально-психологический климат, комфортные условия труда и широкие возможности для самореализации.

2. Основные принципы Кадровой политики

2.1. Университет использует единые принципы и подходы в работе с персоналом для всех сотрудников. Взаимоотношения Университета и работников строятся на принципе партнерства, подразумевающем, что у обеих сторон есть определенные обязательства по отношению друг к другу, и они предъявляют друг другу определенные требования.

2.2 Все внутренние нормативные акты, правила и процедуры Университета, направленные на реализацию Кадровой политики, разрабатываются и применяются в строгом соответствии с действующим законодательством.

2.3. В Университете взаимодействие всех сотрудников, вне зависимости от их должностного положения, строится на основе уважения прав и свобод человека, на признании равенства возможностей сотрудников. Категорически исключаются любые формы дискриминации по политическим

убеждениям, а также по национальным, религиозным, возрастным, половым и физическим различиям.

3. Стратегические цели и пути их достижения

3.1. Основными целями Университета Кадровой политики являются:
- определение основных требований к персоналу в свете перспектив развития организации;
- формирование новых кадровых структур, разработка процедур и механизмов управления персоналом;
- формулирование концепции оплаты труда, материального и морального стимулирования работников;
- выбор путей привлечения, использования, сохранения или высвобождения кадров, помощи в трудоустройстве при массовых увольнениях;
- осуществление обучения, переобучения, повышения квалификации;
- создание благоприятных условий труда;
- развитие социального партнерства;
- определение путей развития, повышения квалификации или массовой переподготовки персонала в связи с переходом к новым технологиям;
- планирование и подбор персонала;
- оценка эффективности и результативности;
- информирование и обратная связь;
- мотивация;
- обучение, развитие и планирование карьеры;
- управление знаниями;
- безопасность труда, охрана здоровья и окружающей среды;
- предупреждение и недопущение конфликта интересов.

4. Планирование и подбор персонала

4.1. Университет ставит своей целью дать выбор для людей, готовых и способных своей работой содействовать достижению Университетом ее стратегических и тактических целей

4.2. Университет заинтересован в привлечении талантливых, энергичных и амбициозных специалистов, ориентированных на построение долгосрочных отношений и профессиональное развитие вместе с Университетом

4.3. Стратегические цели в системе стратегического управления персоналом:

- обеспечение потребности организации в персонале на ближайшие 5 лет (как в количественном отношении, так в отношении определенных категорий персонала).
- регулирование уровня оплаты труда, достаточного для подбора, удержания и мотивации персонала на всех организационных уровнях.
- постановка высокого приоритета в развитии лидерства на ключевых должностях.
- обеспечение эффективных программ обучения и развития для повышения квалификации всего персонала и формирования высокой динамики внутренней ротации кадров.
- развитие эффективных систем коммуникации между управленческим звеном и другими сотрудниками, между департаментами и отделами.
- создание механизмов борьбы с последствиями психологического восприятия перемен

4.4.Целью - кадровой политики в области подбора персонала является создание команды профессионалов для достижения Университетом высоких результатов.

4.5. Основными критериями при отборе кандидатов на вакантные должности являются:
- высокий профессионализм;
- нацеленность на результат;
- инициативность;
- ответственность;
- стремление к развитию и самосовершенствованию;
- умение работать в команде;
- уважение к коллегам, клиентам, партнерам;
- анализ организационной структуры управления, исходя из которой должна реализоваться выбранная стратегия;
- анализ существующих должностей и анализ наличных трудовых ресурсов;
- потребность в новых должностях и оценка будущих потребностей трудовых ресурсов;
- количественное и качественное планирование;

разработка программы удовлетворения будущих потребностей Университета в трудовых ресурсах.

4.6. При замещении вакансий при прочих равных условиях Университет отдает предпочтение «внутренним» кандидатам, расширяя, таким образом, возможности для реализации карьерных ожиданий работников Университета.

4.7. Во всех случаях назначений сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата является результативность предыдущей работы, доказывающая или позволяющая с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности.

4.8. Университет постоянно отслеживает состояние и тенденции развития рынка труда и будет предпринимать все меры для того, чтобы сохранить и упрочить статус Университета как работодателя приоритетного

выбора.

4.9. Одной из задач реализации Кадровой политики в области подбора персонала является информирование кандидатов и работников Университета о миссии, стратегии развития, ценностях, корпоративной культуре, приоритетах и возможностях, предоставляемых Университетом своим работникам.

4.10. С целью совершенствования процесса подбора персонала, максимально полного удовлетворения внутренних запроса всех уровней, минимизации временных и финансовых затрат, связанных с процессом подбора персонала, при поиске персонала на рынке труда Университет будет использовать все лучшие современные методики, включая прямой поиск без привлечения сторонних организаций.

4.12. Для реализации долгосрочных и перспективных проектов Университет будет развивать систему перспективного планирования персонала по всем направлениям своей деятельности.

4.13. Кадровая политика предполагает реализацию комплексной программы адаптации новых сотрудников, направленной на создание условий для скорейшей интеграции в трудовой коллектив и максимально быстрого эффективного применения своих знаний и навыков.

5. Безопасность труда, охрана здоровья и окружающей среды

5.1. Основной принцип кадровой политики Университета, в области безопасности труда и охраны здоровья сотрудников – приоритет жизни и здоровья человека над производственным и финансовым показателями.

5.2. Университет защищает здоровье и безопасность сотрудников.

5.3. Основными задачами реализации Кадровой политики в области безопасности труда и охраны здоровья сотрудников являются:

- формирование в сознании сотрудников Университета приоритета ценности здоровья, как фактора жизнестойкости, профессионального долголетия, повышения благосостояния и благополучия семьи;
- неукоснительное соблюдение руководством и сотрудниками всех действующих законов и правил, относящиеся к охране здоровья и безопасности труда;
- приоритетность действий и мер, связанных с предупреждением воздействия на окружающую среду и персонал перед мерами по ликвидации последствий такого воздействия;
- активное участие сотрудников Университета в работах по повышению безопасности труда, охраны здоровья и окружающей среды, применению ресурсосберегающих технологий;
- пропаганда среди сотрудников Университета здорового образа жизни и создание условия для укрепления здоровья сотрудников Университета.

5.4. Университет стремится к созданию на предприятии, а также на территории, производства Университета, безопасных условий работы и

экологически чистой рабочей среды, соответствующих международным стандартам.

5.5 Каждый сотрудник Университета должен:

- знать и соблюдать действующее законодательство, нормативные акты и инструкции по технике безопасности и охране окружающей среды, используя все надлежащие ресурсы Университета;
- принимать активное участие в образовательных мероприятиях, посвященных защите и сохранению окружающей среды, здоровья и безопасности; оперативно устранять выявленные источники опасности или своевременно сообщать о них руководителю, удерживать коллег от действий, создающих источники опасности;
- должным образом применять средства индивидуальной защиты;
- нести ответственность за состояние окружающей среды, здоровье и безопасность коллег в процессе своей деятельности;
- незамедлительно докладывать о возникших происшествиях (аварии, выбросы вредных веществ, производственные травмы и заболевания, и т.д.) руководству с целью принятия корректирующих мер и проведения расследования по выяснению причин случившегося.

6. Предупреждение и недопущение конфликта интересов

6.1. Университет последовательно проводит политику предупреждения и недопущения конфликта интересов и ожидает от своих сотрудников действий и решений, основывающихся на правилах, устанавливаемых настоящей политикой.

6.2. Все сотрудники при осуществлении своих обязанностей в Университете должны руководствоваться исключительно интересами Компании.

6.3. Должностные лица и сотрудники не могут принимать, прямо или косвенно, какие-либо услуги или займы от какого-либо лица, сотрудничающего с Университетом или стремящегося к сотрудничеству с ней, кроме случаев, когда такие услуги или займы предлагаются таким лицом в ходе его обычной хозяйственной деятельности.

6.4. В случае вероятного возникновения конфликта интересов сотрудники должны без промедления уведомить об этом своего руководителя.

6.5. В случае, когда возникновения конфликта интересов избежать невозможно, сотрудники должны проинформировать об этом руководителя и отстраниться от принятия решений в отношении ситуации, затронутой конфликтом интересов.

7. Политика в отношении подарков и незаконных выплат

7.1. Кадровая политика Университета в отношении подарков и незаконных выплат обязывает сотрудников, взаимодействующих с

поставщиками, клиентами, лицами, находящимися на государственной службе, другими лицами, поддерживающими деловые отношения с Университетом или стремящимися к их установлению избегать ситуаций, когда получение либо передача подарков (услуг) может вступать в конфликт личных и корпоративных интересов.

7.2. Предоставление в дар денежных средств (или эквивалентов денежных средств, например, акций) конкуренту или иному лицу или получение от таковых, сотрудничающих с Университетом или стремящихся к сотрудничеству, не допускаются.

7.3. Университет осуществляет платежи только за легальные бизнес-услуги и только по цене или тарифу, которые отражают рыночную стоимость таких услуг.

8. Заключительные положения

8.1. Кадровая политика Университета, является основополагающим документом Университета в области управления человеческими ресурсами.

8.2. Положения Кадровой политики обязательны для всех подразделений Университета, а также всех работающих в них сотрудников.