



# ***КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ВУЗА. КАЧЕСТВЕННЫЙ СОСТАВ ППС ВУЗОВ***

**Эльмира Идрисова**  
**вице-ректор МКТУ имени Ходжи Ахмеда Ясави по**  
**академическим вопросам**

**Шымкент – 2023ж.**

*Закон Республики Казахстан «Об образовании»*

*ГОСВ и ПВО  
(с учётом изменений на 04.02.2023 года)*

*Типовые правила деятельности организаций  
высшего и (или) послевузовского образования (№595)*

*Квалификационные требования, предъявляемые к  
образовательной деятельности (№391)*

*Критерии оценки степени риска за системой  
образования, в части В и ПВО (№166/116)*

.....

**ВУЗ**



# Ключевые модули Критериев оценки степени риска



# Кадровая политика

- ❑ совокупность целей и принципов, определяющих направление и содержание работы с персоналом.
- ❑ **Цели и задачи управления человеческими ресурсами** реализуются через кадровую политику, поэтому она считается ядром системы управления человеческими ресурсами.
- ❑ Кадровая политика формируется руководством организации, а ее реализация осуществляется Департаментом HR (кадровой службой) в процессе выполнения ими своих функций.



# Кадровая политика

- ❑ Подготовка управленческих кадров, основанная на текущем долгосрочном планировании - программа **управления карьерой руководителей**.
- ❑ **Индивидуальное планирование карьеры каждого управленческого работника** с учетом потребностей организации и качеств кандидата на выдвижение на основе различных стимулов и гарантий с перспективой продвижения по должности.
- ❑ Принципиально важной составляющей частью кадровой политики должна стать **скоординированная система оплаты труда и вознаграждения**. Это требует выработки надежной оценочной системы, учитывающей профессиональные знания, стаж и опыт работы, интеллектуальные и физические возможности, условия и качество труда, вклад работника в конечный результат деятельности организации.



***Сферы,  
регулируемые  
кадровой политикой***

- 1 Подбор и расстановка кадров
- 2 Система обучения персонала
- 3 Информационная поддержка персонала
- 4 Система стимулирования персонала
- 5 Условия и формы вовлечения персонала в управление
- 6 Социальный пакет для ППС и работников



*Поиск и  
отбор*



*Адаптация*



*Оценка*



*Мотивация*



*Обучение и  
развитие*

*Время / Эффективность*

*Система управления  
человеческими ресурсами*

# Основные тенденции в области управления персоналом

- ❑ Управление персоналом рассматривается как управление **важнейшим ресурсом**, определяющим успех деятельности вуза
- ❑ Кадровая стратегия **подчинена и работает на общую стратегию** развития вуза;
- ❑ Представляет собой **целостную систему**: отбор, оценка и мотивация, развитие, карьера
- ❑ **Информатизация системы** управления кадрами на уровне университетов;
- ❑ Акцент на детализацию, разнообразие и **персонализацию** кадрового менеджмента для различных групп ППС;
- ❑ Конкуренция за привлечение **и удержание талантов**.



## *Типовые правила деятельности организаций высшего и (или) послевузовского образования (№595)*

- ❑ **14.** Управление персоналом ОВПО осуществляется в соответствии с его **КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ**, которая основывается на принципах развития человеческих ресурсов, меритократии, включающих рекрутинг, стимулирования работников ОВПО к профессиональному росту педагогических и научных работников ОВПО.
- ❑ **15.** ОВПО устанавливает и обеспечивает соблюдение требований к кандидатурам работников при приеме на работу путем определения **квалификационных характеристик должностей работников**.

*Кадровая  
политика*

*Квалифик.  
характеристик  
и должностей*

## Типовые правила деятельности организаций высшего и (или) послевузовского образования (№595)

- ❑ 16. ОВПО разрабатывает, утверждает и обеспечивает соблюдение правил конкурсного замещения должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников.
- ❑ 17. ОВПО **формирует и утверждает свою структуру**. При этом, структурные подразделения охватывают направления и виды деятельности ОВПО.
- ❑ 18. ОВПО разрабатывает, утверждает и обеспечивает соблюдение **положений о структурных подразделениях**.
- ❑ 19. **Штатное расписание** определяется ОВПО и ежегодно утверждается его руководителем (исполнительным органом).
- ❑ 20. **Нормы учебной нагрузки, формы и размеры оплаты труда** работников ОВПО устанавливаются в соответствии статье 52 Закона "Об образовании".

## Соблюдение утвержденной организацией образования кадровой политики:

- квалификационные характеристики должностей;*
- конкурсное замещение должностей ОВПО;*
- Обеспечение повышения квалификации преподавателей и руководителей организаций образования.


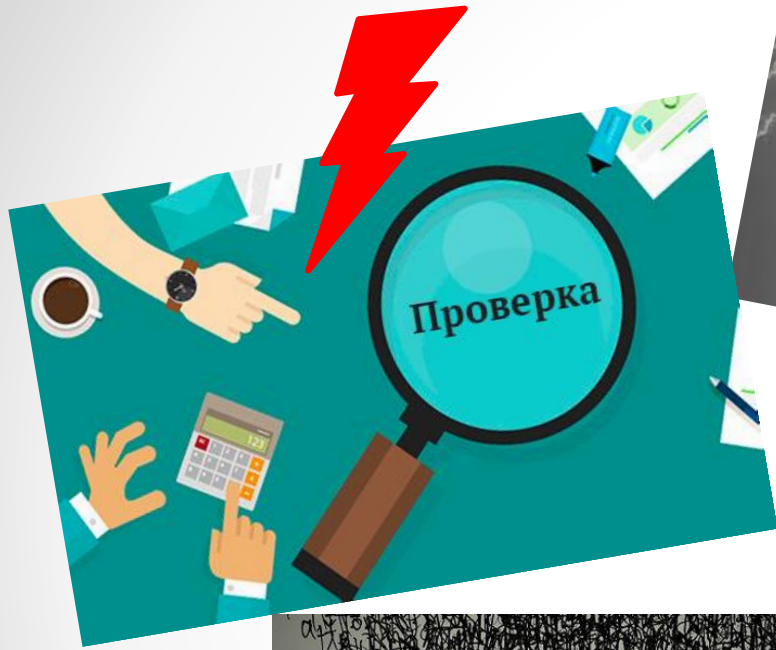
## Наличие организационной структуры организации образования:

- положения о структурных подразделениях;
- штатное расписание;
- академический календарь;
- нормы учебной нагрузки работников;
- формы и размеры оплаты труда работников

# Профилактический контроль (проверка) с посещением на основе третьего источника информации (приложения 3 и 6 КОСР)

<i>Значительное нарушение</i>	Наличие одной подтвержденной жалобы либо обращения	<u>Выход (как вариант):</u> Чётко описанная процедура, прозрачная и доступная система подачи и рассмотрения жалоб внутри вуза
<i>Грубое нарушение</i>	Наличие двух подтверждённых жалоб либо обращений	





Авральная  
подготовка к  
проверкам.  
Отвлечение  
ресурсов и  
времени от других  
процессов

# «Почему»



- ❑ Реальная картина, особенно в регионах, значительно отличается от заданных «идеальных» норм;
- ❑ Зачастую вопрос не стоит об улучшениях процессов, а скорее о действиях для успешного прохождения проверки;
- ❑ Отсутствует системность в управлении комплаенс рисками, в выстраивании внутренних процедур, ориентированных на чёткое соблюдение НПА и ВНД;
- ❑ Низкая вовлечённость коллектива в общий процесс изменений в коллективную ответственность;
- ❑ Низкий уровень осведомлённости и знаний в области действующих НПА.

# Выбор есть всегда...

Эффективная система  
управления комплаенс  
рисками

Работающая  
ВСОК.  
Формирование  
культуры  
качества

- Все процессы в университете четко выстроены и описаны;
- Миссия и ценности университета воспринимаются всеми и становятся главными ориентирами во всех направлениях деятельности
- ВНД реально работают и есть четкие механизмы выявления и устранения недостатков работы системы.

# Нужна ли вузам кадровая стратегия?

- ❑ **Вызовы современности, определяющие новое качество кадровой политики вузов:** неразделимое сочетание трех рынков- рынка знаний, рынка услуг и рынка труда
- ❑ Профессорско-преподавательский состав казахстанских вузов пока не достиг достаточного уровня конкурентоспособности на международном рынке. Скорость и качество обновления остаются низкими



# Какой преподаватель нам нужен?

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА:

- Прекрасно владеет материалом и доступно его объясняет
- Умело использует авторские подходы к методике преподавания предмета и издает соответствующие учебно-методические материалы
- Обладает способностью и желанием к постоянному профессиональному саморазвитию
- Свободно владеет как минимум 3-мя языками
- Сочетает преподавательскую деятельность с научными исследованиями, имеет научную школу, учеников-последователей, постоянно публикуется в научных изданиях



Плохой наставник  
описывает;



Хороший - объясняет



Отличный -  
показывает



А Великий -  
вдохновляет

# Какой преподаватель нам нужен?

## МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЙ ОБЛИК:

- Умение и желание заниматься воспитательными аспектами преподавательской деятельности
- Умение и желание работать в команде
- Демонстрация высоких моральных и этических норм
- Доброжелательное отношение к студентам и коллегам





# Принципы кадровой политики

- законность;
- уважение и честность;
- добросовестность,
- открытость и вовлеченность каждого работника в достижение стратегических приоритетов;
- Осознанная ответственность за качество выполняемой работы;
- приверженность работников культуре получения знаний и умений;
- инклюзивность

*Самый ценный капитал –  
это люди.  
КАДРЫ решают ВСЁ!*

**Благодарю за внимание!**