

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНО Рабочей группой.

2 РАЗРАБОТЧИКИ

2.1 2.1 Руководитель рабочей группы: Жакишева А. Е. – директор HR-службы.

2.2 Окасова Б. М. – менеджер по общему профилю HR-службы.

3 ВНЕСЕНО HR-службой.

4 УТВЕРЖДЕНО Приказом от 15 09 2020 года № 6.2-24/60

5 ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ с 15 09 2020 года

6 ВВЕДЕНО В ПЕРВЫЕ

7 ЭКСПЕРТНАЯ ГРУППА

7.1 Руководитель экспертной группы: Абуkenов Т. С. – руководитель Управления правового обеспечения и государственных закупок.

7.2 Уахитов Ж. Ж. – председатель Совета профкома «Торайгыров университет».

7.3 Нормоконтролер: Баяхметова Г. С. – инженер по качеству Офиса аккредитации и системы менеджмента качества

8 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ 1 раз в 3 года.

1 Стратегические приоритеты развития HR ресурсов университета

Прогрессивное развитие университета и степень профессиональной подготовки специалистов (специфического инновационного продукта) напрямую зависит от компетенции сотрудников университета, выполнения миссии, задач по основным направлениям развития университета.



Кадровое планирование в университете рассматривается как составная часть стратегического плана развития университета. Персонал университета обеспечивает гарантии качества во всех сферах деятельности вуза, поэтому основными задачами управления персоналом следующие:

- 1) разработка корпоративных этических норм поведения профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета;
- 2) рекрутинг кадрового состава кафедр;
- 3) деловая оценка прием сотрудников на конкурсной основе;
- 4) организация работы по повышению квалификации персонала;

повышение удовлетворенности сотрудников условиями работы, через развитие действенной системы материального и морального вознаграждения персонала.

Цель: Оптимизация кадровой структуры университета в соответствии с программой развития Университета

Задача: Эффективное использование кадрового и интеллектуального потенциала вуза.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ



Цель: Разработка мероприятий по оптимизации кадровой структуры университета.

Определение принципов развития HR –ресурсов в необходимом университету направлении.

Задача: Адаптация персонала к изменениям.

ТАКТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ



Цель: Используя имеющийся интеллектуальный потенциал сотрудников, осуществлять внедрение мероприятий в соответствии со стратегией развития университета.

Задачи:

- анализ бизне-процессов, оптимизация АУП;
- определение дополнительной потребности в персонале, его качественные и количественные характеристики;
- разработка критериев оценки имеющегося и привлекаемого персонала;
- высвобождение персонала, не соответствующего требованиям развития университета;
- разработка систем материального и морального стимулирования, наиболее полно мотивирующих персонал для достижения целей развития университета.

2 Кадровая политика

Соблюдения трудового законодательства и законодательства в области образования в работе с персоналом университета обеспечивается:

1) 100% заключением трудовых договоров, приложений к трудовым договорам со всеми категориями работников, в том числе совместителями, независимо от срока трудового договора;

2) оперативным оформлением на работу сотрудников при наличии всех документов, необходимых для заключения с ними трудового договора;

3) созданием системы дисциплинарной ответственности руководителей подразделений фактически допустивших к исполнению трудовых функций лиц, не оформивших отношений с университетом;

4) повышением ответственности работников за выполнение обязанностей по трудовому договору.

5) автоматизацией бизнес-процессов HR-службы.

Развитие HR	
Внедрение новой модели организационной архитектуры вуза, реинжиниринг бизнес-процессов	Проектный подход, оптимизация АУП, рекрутинг персонала, 100% цифровизация
Стимулирование HR	Рост зарплаты по результатам KPI
Развитие HR-менеджмента	Создание карт компетенций, аудит HR-ресурсов, облачные HR-технологии, программы мобильности персонала, развитие корпоративной культуры, сертификация по стандартам IPMA, AGILE, новые квалификационные стандарты ППС по талант-менеджменту
Развитие TOP-менеджмента вуза	Доля руководителей вуза, прошедших повышение квалификации в области менеджмента (сертификация по стандартам IPMA, AGILE) – 100%

3 Пути достижения поставленной цели стратегия развития НАО «Торайгыров университет» на 2020–2024 годы

Для достижения поставленной цели Стратегии университета будет предпринят комплекс стратегических мероприятий

Стратегические пути достижения поставленной цели Стратегии

Организационные приоритеты	Критерии, инструменты достижения цели
Организационная структура вуза	Создание дивизионно-матричной системы управления вузом с горизонтальными коммуникационными связями
Коллегиальные органы управления	Функционирование системы независимых коллегиальных органов управления: - совет директоров; - ученый совет; - научно-технический совет;
Менеджмент и HR, в том числе: приоритеты политики HR; квалификационная система должностей ППС; штатное расписание; талант-менеджмент по привлечению ППС;	- создание мотивированной проектной команды; - создание центра развития HR; - система оплаты труда «PERFORMANCE RELATED PAY (PRP)», совершенствование системы KPI; - сертификация менеджеров по стандартам IPMA, AGILE - разработка карт компетенций ППС - оптимизация структуры HR вуза - карьерный рост ППС; - социальный пакет ППС; - профессиональное развитие ППС.
Цифровизация	- единая IT-экосистема вуза; - цифровизация бизнес-процессов вуза; - менеджмент на принципах «Digital by default»; - развитие системы дистанционного обучения; - развитие научно-исследовательской деятельности в области IT.
Талант-менеджмент по отбору талантливых обучающихся	- создание целевых групп обучающихся для реализации инновационных предпринимательских проектов; - профессиональная консалтинговая поддержка предпринимательского образования в вузе – Менторство под «КЛЮЧ»; - улучшение результатов специальных образовательных курсов (Основы предпринимательской деятельности, Предпринимательское право, Экологический менеджмент, Экономическое обоснование STARTUP проектов и другие).

4 Прогнозируемые тенденции качественного развития HR-ресурсов университета

Цель – формирование эффективного человеческого капитала университета

Задача 1 – Значительное повышение уровня острепенности кадрового потенциала

Таблица 8.4.1 – Динамика численности и острепенности профессорско-преподавательского состава вуза

Наименование показателя	Годы				
	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность ППС вуза, чел.	540	786	860	900	930
Уровень острепенности ППС, %	46,6	58	60	61	63

Динамика увеличения заработной платы талант – менеджменту

Наименование показателя	Годы				
	2020	2021	2022	2023	2024
Внедрение новых квалификационных стандартов по талант - менеджменту	0	1	2	2	2
Увеличение заработной платы талант – менеджменту, тыс. тнг	0	100 000	200 000	200 000	200 000

Задача 2 – Повышение уровня владения ППС иностранными языками

Динамика уровня владения ППС иностранными языками

Наименование показателя	Годы				
	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность ППС вуза, чел.	540	786	860	900	930
Численность ППС вуза, владеющих иностранными языками, чел	102	236	301	330	360
Уровень владения ППС иностранными языками, %	19	30	35	37	39
Доля ППС, имеющих международные сертификаты, подтверждающие владение иностранным языком в соответствии с общеевропейскими компетенциями (стандартами), %	2	4	6	8	10

Задача 3 – Расширение интернационализации кадрового потенциала и повышение квалификации

Динамика интернационализации ППС и повышение квалификации

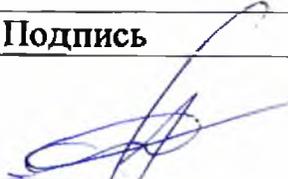
Наименование показателя	Годы				
	2020	2021	2022	2023	2024
Общая численность ППС вуза, чел.	546	786	860	900	930
Численность ППС вуза из стран ближнего и дальнего зарубежья	22	39	43	45	50
Количество ППС, прошедших повышение квалификации и зарубежную стажировку	18	80	90	100	110

Динамика повышения квалификации топ – менеджеров вуза

Наименование показателя	Годы				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля руководителей вуза, прошедших повышение квалификации в области менеджмента, %	9,76	11,4	11,4	12	13
Количество руководителей вуза, прошедших повышение квалификации в области менеджмента, ед	12	14	14	15	16

Приложение А
(обязательное)

Ф СО СМК 4.01.5/01

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ		
Должность, Ф.И.О.	Дата согласования	Подпись
Руководитель УПОиГЗ Абукенов Т. С.	<u>15</u> <u>09</u> <u>2020</u> года	 _____ (подпись)
Нормоконтроль: Инженер по качеству ОАиСМК Баяхметова Г. С.	<u>15</u> <u>09</u> <u>2020</u> года	 _____ (подпись)

