



HR - СТРАТЕГИЯ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Утверждаю
Председатель Правления-ректор
Е. Садьков
07 _____ 2023 года



HR - СТРАТЕГИЯ

Некоммерческое акционерное общество «Торайгыров университет»

Павлодар

2023

Предисловие

1 РАЗРАБОТАНА Рабочей группой.

2 РАЗРАБОТЧИКИ

2.1 Директор HR-службы – Жакишева А. Е.

2.2. Менеджер общего профиля HR-службы – Ержинбаева А. К.

3 ВНЕСЕНО HR-службой

4 УТВЕРЖДЕНА Приказом от 07 08 2023года № 9-26/37

5 ВВЕДЕНА В ДЕЙСТВИЕ с 07 08 2023года

6 ВВЕДЕНА ВЗАМЕН HR CMK 6.2-03.12/01

7 ЭКСПЕРТНАЯ ГРУППА

7.1 Руководитель экспертной группы: Сабитова Р.А. – и.о. руководителя
Управления правового обеспечения и государственных закупок.

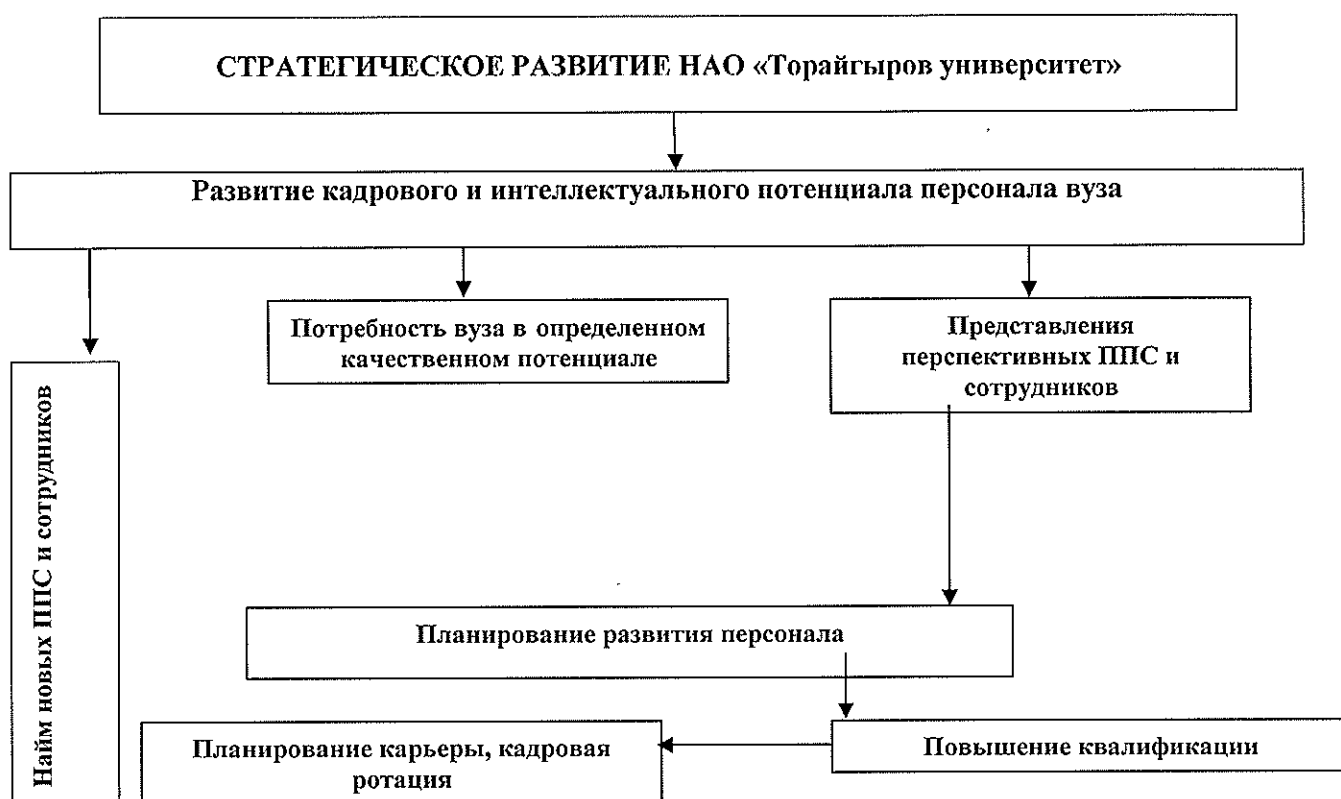
7.2 Уахитов Ж. Ж. - Председатель профсоюзного комитета.

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

8 ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ стратегия 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) соблюдение 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;
- 5) работа с кадровым резервом;
- 6) повышение удовлетворенности сотрудников условиями работы, через развитие действенной системы материального и морального вознаграждения персонала.

Цель: Оптимизация структуры университета в соответствии с Программой развития НАО «Торайгыров университет на 2023–2029 гг»

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 бизнес-процессов;
- 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 достижений 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) повышением ответственности работников за выполнение функциональных обязанностей;
- 4) автоматизацией бизнес-процессов HR-службы.

Развитие HR	
Внедрение новой модели организационной архитектуры вуза, реинжиниринг бизнес-процессов	Рекрутинг персонала, цифровизация бизнес-процессов
Стимулирование HR	Рост заработной платы по результатам деятельности
Развитие HR-менеджмента	Развитие корпоративной культуры, квалификационные стандарты ППС по талант-менеджменту

3 Пути достижения поставленной цели стратегия развития НАО «Торайгыров университет» на 2023–2027 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	- Анализ бизнес-процессов Университета.
Коллегиальные органы	Функционирование системы независимых коллегиальных органов

управления	управления: - совет директоров; - ученый совет; - научно-технический совет; - учебно-методический 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; - система оплаты труда «PERFORMANCE RELATED PAY (PRP)», совершенствование системы надбавок; - сертификация менеджеров по стандартам IPMA, AGILE
	- 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	- развитие проекта Mentor-scool; - профессиональная консалтинговая поддержка; - отбор талантливой молодежи совместно с центром карьеры Университета.

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				
	2023	2024	2025	2026	2027
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				
	2023	2024	2025	2026	2027
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				
	2023	2024	2025	2026	2027
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 повышения квалификации топ – менеджеров вуза

Наименование показателя	Годы				
	2023	2024	2025	2026	2027
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
И.о. руководителя УПОиГЗ Сабитова Р. А.	<u>07</u> <u>08</u> 20 <u>23</u> года	 _____ (подпись)
Нормоконтроль: Инженер по качеству ОАиСМК Баяхметова Г. С.	<u>07</u> <u>08</u> 20 <u>23</u> года	 _____ (подпись)

