

**КОММЕРЦИЯЛЫҚ ЕМЕС АКЦИОНЕРЛІК ҚОҒАМ
«ҚОРҚЫТ АТА АТЫНДАҒЫ ҚЫЗЫЛОРДА УНИВЕРСИТЕТІ»**



«Бекітілді»

Басқарма Төрағасы-Ректор

Б.С.Кәрімова

Бұйрық № 522-9

«31» 12 2020 ЖЫЛ.

**КЕАҚ «Қорқыт Ата атындағы
Қызылорда университетінің»
КАДРЛЫҚ САЯСАТЫ**

Қызылорда қ-сы, 2020ж.

Мазмұны

| | | |
|----|---|---|
| 1. | Жалпы ережелер | 3 |
| 2. | Кілт терминдер | 4 |
| 3. | Кадрлық саясаттың миссиясы және айқындамасы | 4 |
| 4. | Кадрлық саясаттың негізгі қағидалары | 5 |
| 5. | Корпоративтік құндылықтар және қызметкердің құзыреттері..... | 6 |
| 6. | Кадрлық саясаттың базалық бағыттары және Кадрлық саясаттың тиімділігінің негізгі индикаторлары..... | 6 |
| 7. | Университетте ұйымдық тәртіпті жасау және ұстау..... | 8 |
| 8. | Кадрлық резервті қалыптастыру және дайындау | 9 |
| 9. | Қорытынды ережелер | 9 |

1. Жалпы ережелер

1.1. КЕАҚ «Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университетінің» (бұдан әрі – Университет) Кадрлық саясаты (бұдан әрі – Кадрлық саясат) адам ресурстарын басқару саласындағы саясатты айқындайды. Кадрлық саясат Қазақстан Республикасы заңнамалығы талаптарына және Университеттің ішкі актілеріне қатаң сәйкестікте іске асырылады.

1.2. Университеттің кадрлық саясатының мақсаты Университеттің адами капиталын тиімді басқару және дамыту, қызметкерлердің сандық және сапалық құрамын ұтымды деңгейде ұстау, оларды кәсіби және әлеуметтік дамыту, сондай-ақ Университеттің алдына қойылған стратегиялық міндеттерді кәсіби жоғары деңгейде шешуді қамтамасыз етуге қабілетті персоналды сақтау және жаңарту процестерін орынды түрде үйлестіріп отыру болып табылады.

1.3. Кадрлық саясаттың өзекті басымдықтары:

- кәсібилігі жоғары қызметкерлерді тарту, дамыту және ұстау; персоналды басқарудың озық әдістерін енгізу, Университетте персоналмен тиімді жұмыс жасайтын бөлімше құру;

- Университеттің әлеуеті жоғары қызметкерлер командасын басқару;

- Университеттегі инновациялар мен өзгерістерді қолдау;

- қызметкердің мінез-құлқын реттейтін бірлескен құндылықтарды, әлеуметтік нормаларды, ережелерді жасау және тиянақтау болып табылады;

- Университеттің оң бейнесін және серіктестердің оған сенімін арттыру.

1.4. Алға қойылған мақсаттарға жету үшін Университет келесі міндеттерді шешеді:

- өз қызмет бағытында үздік мамандарды іздеп табу, тарту, ұстау және кәсіби деңгейін арттыруға, бастамашыл және шығармашылық ойлай білетін қызметкерлерді жедел әрі орнықты кәсіби өсіру мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге бағытталған жоспарлы жұмыстар жүргізу;

- жаңадан қабылданған қызметкерлердің қысқа мерзімде бейімделуіне ықпал ету, сол арқылы олардың кәсіби және шығармашылық әлеуетін тиімді пайдалануға ықпал ету.

1.5 Кадрлық саясат Жұмыс берушінің қызметкерлермен қарым-қатынасын басқару және персоналды дамыту арқылы жүзеге асырылады, бұл ішкі корпоративтік қарым-қатынастар жүйесін және сыртқы құрылымдармен өзара іс-қимылдар жүйесін үйлестіріп отырады.

1.6. Қарым-қатынастарды басқару және персоналды дамыту әкімшілік (бұйрықтар, өкімдер, құрылымдық бөлімше туралы ережелер, қызметтік нұсқаулықтар т.с.с.), экономикалық (материалдық ынталандыру, сақтандыру, оқыту) жұмыс әдістеріне негізделген.

1.7. Әлеуметтік-психологиялық жұмыс әдістері (психологиялық ахуал, мінез-құлықтың нақты ережелерін орнату, материалдық емес мотивация тәсілдері, корпоративтік мәдениет), оларды тепе-теңдік кешенде қолдана отырып.

1.8. Жұмыс беруші еңбек заңнамалығы мен Университеттің ішкі актілерінің талаптарын сақтай отырып, әр қызметкермен әлеуметтік әріптестік қағидаларына негізделген тұрақты еңбек қатынастарын орнатуға ұмтылады.

1.9. Жұмыс беруші Кадрлық саясаттың дұрыс түсінілуіне, қолдауға және жүзеге асыруға жауап береді, өз кезегінде әр қызметкер тарапынан түсіністік пен жауапкершілікке сенім артады.

2. Кілт терминдер

2.1. Осы құжатта қолданылатын кілт терминдер:

персоналды бейімдеу – жаңадан қабылданған қызметкерді жаңа еңбек жағдайына үйрену кезеңін барынша қысқарту және еңбек ұжымында өзінің функционалдық орнын табуға ықпал ету мақсатында ақпараттық және психологиялық қолдау көрсету;

зияткерлік капитал – зияткерлік меншік және адамдық активтер;

кадрлық саясат – кадрлық жұмыстың түрлі қағидаларын, формаларын, әдістері мен модельдерін біріктіретін, персоналмен жұмыстың тұтас және объективті шартталған стратегиясы;

кадрлық әлеует – Университеттің барлық қызметкерлерінің Университеттің стратегиялық және тактикалық міндеттерін шешуге бағытталған қабілеттер жиынтығы;

корпоративтік мәдениет – Университет қызметкерлерінің көпшілігіне ортақ корпоративтік құндылықтар, жұмыс стилі мен мінез-құлық нормаларының жүйесі;

персоналды бағалау – Университеттің міндеттерін іске асыруда әкімшілік-кадрлық шешімдерді қабылдауға қажетті ақпараттарды реттілікпен жинақтау мақсатында қызметкерлердің жұмыс тиімділігін анықтау процесі;

әлеуметтік әріптестік – мемлекет өкілдері, жұмыс берушінің өкілдері және қызметкерлердің мүдделерінің келісімділігін қамтамасыз етуге бағытталған қарым-қатынастар мен тетіктер жүйесі;

адами капитал – қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде іске асырылатын немесе қызметкердің мотивациялық деңгейіне қарай көрінетін білімдер, дағдылар, қабілеттер қоры, психологиялық ерекшеліктері мен басқа да қасиеттері;

кадрлық резерв – бұл университеттегі бос жұмыс орнына орналасуға үміткер азаматтардан қалыптасатын мәліметтер базасы (жүйелендірілген тізім).

3. Кадрлық саясаттың миссиясы және айқындамасы

3.1. Кадрлық саясат миссиясы – Университет Стратегиясын іске асыру үшін жұмыс істеуге қажетті тиісті біліктілігі мен мотивациясы бар персонал санын қамтамасыз ету.

3.2. Кадрлық саясат айқындамасы – жоғарғы нәтижелерге, меритократия мен инновацияларға бағдарланған тиімді корпоративтік мәдениет.

4. Кадрлық саясаттың негізгі қағидалары

4.1. Университеттің Кадрлық саясатының негізгі қағидалары болып табылады:

1) Университеттің қолындағы персоналдың ең құнды актив ретінде көрінуі және «адами капиталға» инвестициялар Университет қызметінің іргетасы бола отырып, ең сенімділері болып саналады;

2) Қарым-қатынастарды басқару процесіне барлық басшы буындарды қамту, қарым-қатынастарды басқару қағидалары мен әдістеріне басшы буынды оқыту, барлық деңгейдегі басшылар үшін персоналмен жұмыс жөнінде әдістемелік нұсқаулар әзірлеу;

3) Барлық бөлімшелерде персоналмен жұмыстарды ұйымдастыруда Кадрлық саясаттың бірыңғайлығы, қолжетімді бірыңғай терминология, қарым-қатынастарды басқару технологиялары мен іс-шараларының барлық қызметкерлерге түсініктілігі және ашықтығы;

4) Заманауи технологияларды пайдалана отырып, оның ішінде персоналды конкурстық іріктеу мен кәсіби, іскерлік, өнегелік, психологиялық қасиеттері бойынша тұрақты объективті бағалау арқылы кадрларды іріктеу, орналастыру және алға жылжыту;

5) Бос қызмет орындарына орналасуда ішкі кадрлық резерв пен сыртқы ресурстарды ұтымды үйлестіру, сабақтастықты, персоналдың зияткерлік сапалы дамуын қамтамасыз ету арқылы кадрлық құрамды жаңарту;

6) қызметкерлердің еңбекті ұтымды атқаруын қамтамасыз ету, адами активтердің зияткерлік әлеуеті мен тәжірибесін барынша пайдалану, еңбек қауіпсіздігін тиімді ұйымдастыру және қамтамасыз ету;

7) қызметкерлердің кәсіби өсуі үшін жағдайлармен қамтамасыз ету, жоғарғы еңбек өнімділігін мотивациялау жүйесін дамыту;

8) Университеттің еңбек ұжымында қолайлы психологиялық ахуалды ұстау;

9) корпоративтік тұтастық және Университеттің біртұтас ұжымына қатыстылық сезімін қалыптастыруға ықпал ететін әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кепілдіктер жүйесін одан әрі дамыту;

10) персоналды дамытудың жалпы стратегиясының құрамдас бөлігі болып табылатын қызмет бағыттары бойынша нақты мақсаттарды қою негізінде қарым-қатынастарды басқарудағы жоспарлылық;

11) персоналды басқарудың заманауи технологияларын барынша көп енгізу, қарым-қатынастарды басқаруды автоматтандыру;

12) жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы барлық өзара қарым-қатынастарда әлеуметтік әріптестік және тараптардың өзара жауапкершілік қағидаларын нақты іс жүзіне асыру;

13) Университеттің ұзақмерзімді мүдделерімен сәйкестікте байланысатын қарым-қатынастарды басқару жүйесін қарқынды дамыту.

5. Корпоративтік құндылықтар және қызметкерлердің құзыреттері

5.1. Университет Кадрлық саясат жүргізуге қатысты келесі корпоративтік құндылықтарды басшылыққа алады:

- 1) Меритократия;
- 2) Адалдық;
- 3) Әрбір қызметкердің еңбегінің тиімділігінен көрінетін жұмысты адал атқаруы;
- 4) мүдделі адамдарға және жалпы Университеттің адамдарына өзара көмек, бір-бірін сыйлау;
- 5) Командалық рух;
- 6) Сенім.

5.2. Университеттің белсенді өрлеуі үшін келесі құзыреттерге ие қызметкерлер қажет - кәсіпқойлық, уәжділік, ниеттестік, дамуды мақсат ету, шешім қабылдай алу және жұмыс процесін сауатты ұйымдастыра білу.

5. Кадрлық саясаттың базалық бағыттары және Кадрлық саясаттың тиімділігінің негізгі индикаторлары

6.1. Кадрлық саясаттың базалық бағыттары болып табылады:

- ұйымдастырушылық құрылымды жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру;
- персоналды оқыту, дайындау және қайта дайындау;
- кадрлық резерв құру;
- корпоративтік мәдениетті қалыптастыру.

6.2. Кадрлық саясаттың тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- еңбектің өнімділігі мен пайдалылығы;
- персоналға жұмсалатын шығындар;
- кадрлар тұрақтамауы;
- басшы құрамдағы қызметкерлердің тұрақтамауы;
- персоналдың тұрақтылық көрсеткіші;
- персоналдың қанағаттанушылығы.

6.3. «Ұйымдастырушылық құрылымды жетілдіру. Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру» бағытының міндеттері:

- стратегиялық мақсаттар мен міндеттерге сәйкестікті, құрылымдық бөлімшелердің функцияларын және қызметкерлердің міндеттерін айқын бөлуді, қызметкерлердің тиімді жұмысын қамтамасыз ету мақсатында ұйымдастырушылық құрылымға тұрақты талдау жасау;
- жұмыс орындарына, корпоративтік құзыреттілік бейіндеріне қойылатын біліктілік талаптарын әзірлеу және жетілдіру;
- HR-процестерді автоматтандыру;
- жұмыс орындарының талаптарына қызметкерлердің құзыреттері мен кәсіби құзыреттерінің сәйкестігіне талдау жасау;
- негізгі лауазымдық орындардың кадрлармен қамтамасыз етілу деңгейіне талдау жасау және есепке алу;

- конкурстық процедуралар негізінде жоғары білікті мамандарды іздеп табу және іріктеу.

6.4. «Кадрларды жоспарлау, іріктеу және орналастыру» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- уақытша индикатор: бір бос жұмыс орнын толтыру уақыты;
- сапалық индикатор: жұмыстың алғашқы жарты жылы ішінде кадрлардың шығып кету коэффициенті.

6.5. «Персоналды оқыту, дайындау және қайта дайындау» бағытының міндеттері:

- қызметкерлердің біліктіліктерін үзік-үзік жоғарылатудан Университеттің стратегиялық міндеттерін жүзеге асыруға бағытталған жүйелі оқытуға көшу;
- көрсетілетін қызметтерсапасын жоғарылату;
- қызметкерлер үшін шетелде де, шетелдік консультанттар тарту арқылы да семинарлар, тренингтер, шеберлік-кластарын ұйымдастыру;
- Университет ішінде тәжірибелерді генерациялау және беру мақсатында корпоративтік оқу орталықтарын құру.

6.6. «Персоналды оқыту, дайындау және қайта дайындау» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- жыл бойына оқу жүйесімен қамтылған қызметкерлер пайызы;
- жылына 1 қызметкерді оқыту шығындары;
- қызметкерлермен алынған жаңа білімді пайдалану есебінен еңбек өнімділігінің артуы;
- еңбекақы қорынан оқытуға, дайындау мен қайта дайындауға кеткен шығындар пайызы;
- оқытуға кеткен шығындардың қайтымдылығы (жаңа технологиялар әзірлеу).

6.7.«Кадрлық резерв құру»бағытының міндеттері:

- кадрлық резерв базасын құру және дамыту;
- әлеуеті жоғары қызметкерлерді бағалау өлшемдерін әзірлеу және іріктеуді ұйымдастыру;
- кадрлық резервте тұрған қызметкерлерді жеке дамыту жоспарларын әзірлеу және іске асыру;
- кадрлық резервте тұрған қызметкерлерді алмастыру және орындарын ауыстыру жүйесін әзірлеп, іске асыру, алмастыру процесін уәждеу.

6.8. «Кадрлық резерв құру» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- кадрлық резерві қалыптасқан, кадрлық резервке енетін қызметкерлермен толыққан бос жұмыс орындарының пайызы;
- резервтегілер арасындағы тұрақтамаушылық.

6.9. «Қызметкерлердің нәтижелілігін және мотивацияларын басқару жүйесін әзірлеу және енгізу» бағытының міндеттері:

- қызметкерлердің біліктілігі, құзыреттілігі мен нәтижелілігі деңгейіне негізделген сыйақы берудің тиімді және ашық жүйесін енгізу;
- бірқатар тұғырлар үшін қызмет тиімділігінің негізгі индикаторларын әзірлеу;

- алға қойылған міндеттер мен мақсаттардың орындалуына, қызметкерлердің жұмыс нәтижелілігін бағалау жүйесіне мониторинг пен бақылау енгізу;

- жалақы төлеуге қатысты еңбек нарығына және оның қозғалыс беталыстарына талдау жасау;

- қызметкерлердің нақты қызмет нәтижелерінің жетістіктеріне байланысты көтермелеу жүйесін әзірлеу және жетілдіру;

- қызметкерлерді әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету;

- қызметкерлерге кәсіби, қызметтік және жеке өсу мүмкіндігін қамтамасыз ету.

6.10. «Қызметкерлердің нәтижелілігін және мотивацияларын басқару жүйесін әзірлеу және енгізу» тиімділігінің негізгі индикаторлары:

- тиімділіктің негізгі индикаторларымен қамтылған тұғырлар пайызы;

- өз қызметінің бағасын тұрақты түрде алып отыратын қызметкерлер пайызы;

- еңбекақы төлеу жүйесіне қанағаттанушылық.

6.11. «Корпоративтік мәдениет қалыптастыру» бағытының міндеттері:

- әлеуметтік-психологиялық зерттеулер жүргізу (сауалнама, сұхбат алу, қызметкерлердің жеке психологиялық диагностикасы);

- Университет қызметкерлерінің мінез-құлықтарының корпоративтік құндылықтары мен әлеуметтік нормаларын жасау және дамыту, корпоративтік коммуникация және корпоративтік стиль ережелерін әзірлеу;

- ұйымдастыру іс-шараларын, оның ішінде командалық жұмысты, төзімділік, ауызбіршілік, еңбек ұжымындағы психологиялық қолайлы және шығармашылық ахуалды күшейтетін проблемалық-іскерлік мәжілістер өткізу;

6.12. «Корпоративтік мәдениет қалыптастыру» міндеттерін орындау тиімділігінің негізгі индикаторы: персоналдың қанағаттанушылығы.

6.13. Кадрлық саясатты жүзеге асыру мақсатына қажетті қабылданған құжаттар Университеттің ішкі актілерімен реттеледі.

7. Университетте ұйымдастырушылық тәртіпті жасау және қолдау

7.1. Университеттің стратегиялық мақсаттарына жетудің маңызды шарты барлық қызметкерлердің өз қызметтік міндеттерін мүлтіксіз орындауы, еңбек, өндірістік және технологиялық тәртіпті қадағалау, басшылардың қарамағындағыларға талапшылдығы, басшылардың өкімдерін, нұсқаулары мен берген жұмыстық тапсырмаларын мүлтіксіз орындау болып табылады. Орындаушылықтың негізі Университеттегі ұйымдастырушылық тәртіп болып саналады, онда қызметкерлер өздерінің қызметтік нұсқаулықтарында көрсетілген қызметтік міндеттерін біледі және орындайды, басшылар өздерінің жауапкершілік аймағында қабылдаған шешімдеріне жауап береді.

7.2. Өндірістік мінез-құлық ережелері Ішкі еңбек тәртібі ережелерімен реттеледі, Университеттегі іскерлік мінез-құлықтың әдеп нормалары Қызметкерлердің қызметтік әдеп ережелерімен реттеледі, қызметтік міндеттер, құқықтар мен жауапкершіліктер еңбек шарттарымен, қызметтік

нұсқаулықтармен, Университеттің ережелерімен және регламенттерімен реттеледі.

7.3. Егер ұйымдастырушылық тәртіп Университет қызметінің негізі болып саналса, онда осы тәртіпті кез келген бұзушылық экономикалық та, әкімшілік те сипаттағы тиісті жазалауға жататын елеулі теріс қылық деп қаралатын болады.

8. Кадрлық резервті қалыптастыру және дайындау

8.1. Кадрлық резерв университетте басшы лауазымдар мен ОПҚ және ғылыми қызметкерлер лауазымдарының бос жұмыс орындарын сапалы толықтыру мақсатында ғылыми дәрежелері мен атақтары бар, дайындалған кадрлық құрамын жасау үшін қалыптастырылады.

8.2. Кадрлық резервті қалыптастыру және олармен жұмыстың негізгі міндеттері:

- бос қызмет орындарына дер кезінде орналастыру;
- кадрлық құрамды нығайту және тұрақтандыру, кадрлар сабақтастығын қамтамасыз ету;
- қызметтік өсу тәртібімен лауазымдарға орналасуға үміткер қызметкерлердің кәсіби дамуын қамтамасыз ету.

8.3. Кадрлық резервпен жұмысты ұйымдастырудың негізгі қағидалары:

- Қазақстан Республикасының заңнамалығын қадағалау;
- кадрлық резервке енгізудің еріктілігі;
- кадрлық резерв туралы ақпараттардың қолжетімділігі;
- кадрлық резервтің сандық және сапалық құрамы лауазымдарға орналасудың ағымды және перспективті сұраныстарына сай болуы ;
- кадрлық резервке енгізу және бос қызмет орындарына орналастыру үшін қызметкерлердің кәсіби және жеке қасиеттерін объективті және жанжақты бағалау арқылы үздік қызметкерлерді іріктеу.

8.4. Кадрлық резерв басқару деңгейлері бойынша жасалады:

- Басқарма мүшелерінің кадрлық резерві (Басқарма Төрағасы мен Басқарманың академиялық мәселелер жөніндегі мүшесінен басқа);
- құрылымдық бөлімшелер басшыларының кадрлық резерві;
- институт директорларының кадрлық резерві;
- кафедра меңгерушілерінің кадрлық резерві;
- ғылыми дәрежелері мен атақтары бар ОПҚ және ғылыми қызметкерлер лауазымдары бойынша кадрлық резерв.

8.5. Кадрлық резервті қалыптастыру тәртібі Университеттің ішкі нормативтік актілерімен реттеледі.

9. Қорытынды ережелер

9.1. Университетте жүргізілетін Кадрлық саясат қызметкерлердің өз еңбектерінің қажеттілігіне сенімін нығайтуға, Университеттің ұзақ мерзімді

жоғары экономикалық әлеуетін қамтамасыз ету үшін қызметті әділ бағалауға, оның зияткерлік капиталын сақтап, көбейтуге арналған.

9.2. КЕАҚ «Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті» Кадрлық саясаты Персоналмен жұмыс және құқықтық мәселелер басқармасымен әзірленді.

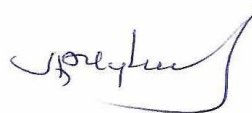
Персоналмен жұмыс және құқықтық мәселелер басқармасының басшысы



С.М.Ильясова

Келісілді:

Оқу-әдістемелік жұмыстар жөніндегі проректор



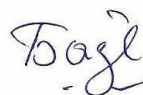
А.Т.Жунисов

Ғылыми жұмыстары және халықаралық байланыстар жөніндегі проректордың м.а.



Б.А.Прмантаева

Әлеуметтік және тәрбие жұмыстары жөніндегі проректордың м.а.



Ж.Н.Базартай

Стратегиялық даму және қаржы жөніндегі проректордың м.а.



Н.Ж.Уразбаев

Ректордың Әдеп және сыбайлас жемқорлық тәуекелдеріне қарсы іс-қимылдар жөніндегі өкілетті кеңесшісі



Н.А.Басыгараев

Ректордың жастар ісі жөніндегі кеңесшісі



Б.Б.Даутов

Бас есепші



Н.К.Рабатова

Стратегиялық жоспарлау, аккредиттеу және рейтинг бөлімінің басшысы



Ж.Т.Жаксылыкова