

МАКУЛДАШЫЛДЫ
Окумуштуу кеңештин отуруму
№ 5 «31» 01 2025 г.

БЕКТЕМ

Б.Осмонов ат. ЖАМУнун ректору
профессор К.Ж.Усенов

« »



Б. Осмонов атындагы Жалал-Абад мамлекеттик университетинин адам ресурстары саясаты жөнүндө

ЖОБО

Б.Осмонов атындагы Жалал-Абад мамлекеттик университети атаандаштыкка жөндөмдүү эмгек акыны жана жогорку деңгээлдеги социалдык жөлөк пулдарды (мамлекеттик медициналык камсыздандырууну өнүктүрүү, пенсионерлерди жана муктаж болгондорду каржылык жардам, курорттук дарылоо жана эс алуу, кызматкерлердин балдары үчүн программалар ж.б. аркылуу колдоо) камтыган мотивациялык саясатты жүргүзөт.

Университеттин эмгек акы төлөө жана компенсациялоо системасынын негизги максаты - стратегиялык максаттарга жетүү үчүн зарыл болгон кызматкерлерди тартуу, кармап калуу жана натыйжалуу сыйлоо. Ар бир кызматкердин жана ар бир бөлүмдүн жоопкерчилиги өлчөнө турган натыйжалар жана жеке аткаруу менен аныкталат жана бул эмгек акынын көлөмүнө таасир этет. Университеттин бардык кызматкерлерине алардын ишине жана жеке потенциалына жараша кесиптик өнүгүү жана карьералык өсүш үчүн мүмкүнчүлүктөр берилет.

Университет кызматкерлеринин өнүгүүсү жана өсүшү үчүн бардык шарттарды түзөт. Кадрдык резервтин системасынын катышуучуларына бош кызмат орундарына талапкерликке коюуда жана эң маанилүү долбоорлорго катышууда артыкчылык берет. Кызматкерлерди окутуу жана өнүктүрүү Б.Осмонов атындагы ЖАМУнун Үзгүлтүксүз окутуу институтунда жана Б.Осмонов атындагы ЖАМУнун Кесиптик өнүктүрүү институтунда ар кандай программалар аркылуу жүргүзүлөт. Бардык кызыкдар кызматкерлер инновациялык долбоорлорго катышууга чакырылат. Карьералык өсүш – бул кызматкерлердин кесиптик өнүгүүсүнүн жана алардын уюмдун иерархиялык түзүмүндөгү кыймылынын каражаты.

Ар бир кызматкер университеттеги каалаган бош кызмат ордуна конкурстук тандоого же шайлоого катышууга укуктуу, эгерде алардын портфолиосу, билими жана тажрыйбасы мүмкүндүк берсе. Эгерде алар конкурстук тандоодон же шайлоодон өтсө, анда алар ректордун буйругу менен кызматка дайындалышат.

Университетте бөлүмдөрдүн ишин жакшыртуу жана окуу процессин оптималдаштыруу үчүн ректордун буйругу менен персоналды ротациялоо ишке ашырылышы мүмкүн. Ротация кызматкерлердин иш тажрыйбасын байытууну, кесиптик өнүгүүсүн жогорулатууну жана командалык иштин натыйжалуулугун камсыз кылат. Ротация университеттин стратегиялык пландары, максаттары жана максаттары менен түздөн-түз байланышкан негизги кызматтарга эң ылайыктуу кызматкерди табууга жардам берет.

Айлык акыдан тышкары, университеттин кызматкерлерине материалдык жана материалдык эмес кошумча төлөмдөрдүн кеңири спектри бар: акчалай сыйлыктар, ийгиликтүү, активдүү иши жана университеттин өнүгүшүнө кошкон салымы үчүн сыйлыктар, транспорт чыгымдарын төлөө, кызматкерлер жана студенттер үчүн тамак-ашты уюштуруу, университеттин кызматкерлери үчүн окуу акысы боюнча арзандатуулар же

жеңилдиктер, убактылуу турак жай менен камсыз кылуу, кошумча эс алууларды, эс алууларды, бош күндөр, чыгармачыл иш сапарлары, башкарууга катышуу, наамдарды жана сыйлыктарды ыйгаруу ж.б.

Университетте жаңы кызматкерлер үчүн алардын жумушка орношуусун тездетүү жана потенциалын максималдуу түрдө жогорулатуу үчүн насаатчылык системасы бар. Университеттин кызматкерлери үчүн үзгүлтүксүз окутуулар өткөрүлүп турат жана алардын компетенттүүлүгүн жана билимин өнүктүрүү үчүн комплекстүү программалар ишке ашырылат. Сыйлыктар жана стимулдар системасы ошондой эле кызматкерлерди кесиптик өнүгүүгө умтулууга, демилгелүүлүктү көрсөтүүгө жана иштин натыйжалуулугун жогорулатууга үндөйт.

Айлык акыга кошумча төлөмдөр кызматкерлердин кызмат ордунун талаптарына жооп беришин жана окуу жылы бою ишин аягына чыгарышын камсыз кылган жылдык иштин натыйжалуулугун баалоолордун жыйынтыктарынын негизинде берилет.

Университеттин жетекчилигинин чечими менен, чет элдик студенттерге сабак берген кызматкерлер, ошондой эле чет тилин үйрөнүп, алган билимин документтештирген кызматкерлер айлык акыга кошумча акы алууга укуктуу.

Университет ошондой эле өнүгүү мүмкүнчүлүктөрүн сунуштайт, мында кызматкерлерге өз иш тармагын өзгөртүп, башка бөлүмгө которулууга же кызыкчылыктарына, көрсөткөн жөндөмдөрүнө же жаңы адистикти өздөштүрүүнүн натыйжасында жаңы долбоорду ишке ашырууга мүмкүнчүлүк берилет.

Университет ар бир адам өз пикирин билдирүүдө өзүн коопсуз сезген маданиятты жана ар бир адам бири-бирин сыйлаган маданиятты түзүү үчүн иштеп жатат. Берилгендик - бул университеттин кызыкчылыгы үчүн аң-сезимдүү жана ишенимдүү иш-аракет кылуу дегенди билдирет.

Демилге жоопкерчиликсиз жана лоялдуулуксуз мүмкүн эмес. Университеттин кызыкчылыгы үчүн демилге көрсөтүү бир эле учурда лоялдуулукту көрсөтүү дегенди билдирет. Демилге университеттин кызыкчылыгы үчүн бир нерсени баштоону гана эмес, аны ишке ашырууну жана иш жүзүндө ишке ашырууну билдирет.

Ишке ашыруу деген төмөнкүлөрдү билдирет:

1. Идеяны иш жүзүндө айландыруу;
2. Ойду иш жүзүндө айландыруу;
3. "Эмне" деген суроону "ким", "кантип" жана "качан" деп өзгөртүү;
4. Тапшырманы аткаруу;
5. Жыйынтыктоо.

Ошентип, университеттин кызматкерлери өздөрү карьералык жана кесиптик өсүү үчүн жолдорду түзүшөт, ал эми университет өз кезегинде аларга бул үчүн мүмкүн болушунча кеңири мүмкүнчүлүктөрдү берет, төмөнкү багыттар боюнча кадр саясатын тынымсыз өркүндөтүп турат:

- Натыйжалуу стимулдаштыруу системаларын түзүү.
- Кесиптик өнүгүү жана окутуу, насаатчылык.

- Кызматкерлердин социалдык коопсуздугун жана алардын укуктарын урматтоону камсыз кылуу.
- Корпоративдик маданиятты өнүктүрүү.

Кызматкерлердин университеттин ишмердүүлүгүнө көбүрөөк байланышта болушун камсыз кылуу үчүн, университеттин жетекчилиги корпоративдик жана тармактык максаттарды жана милдеттерди, пландарды жана иштин жыйынтыктарын үзгүлтүксүз жеткирип турат.

Б. Осмонов атындагы ЖАМУнун бүтүндөй кадр саясаты өзүн-өзү актоого умтулган жана бүтүндөй компаниянын өнүгүшүнө берилген адистердин бирдиктүү командасын түзүүгө багытталган.

Колдонулган маалымат булактары:

1. Б. Осмонов атындагы Жалал-Абад мамлекеттик университетинде кадрлар резервин түзүү тартиби жөнүндө жобо;
2. Б. Осмонов атындагы Жалал-Абад мамлекеттик университетинде кадрларды тандоо жана жумушка алуу тартиби жөнүндө жобо;
3. ЖАМУнун кызматкерлерин эмгек акыга кошумчаларды эсептөө үчүн аттестациялоо жөнүндө жобо.