

ПРИНЯТО
на заседании Ученого совета
№ 27 от 26.06.2023 г.
Председатель Ученого совета



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ЖАГУ им. Б. Осмонова,
д.т.н., профессор К. Ж. Усенов
« 26 » июня 2023г.



Кадровая политика Жалал-Абадского государственного университета имени Б.Осмонова

Жалал-Абадский государственный университет имени Б.Осмонова проводит мотивирующую политику, предусматривающую выплату сотрудникам конкурентной заработной платы и высокий уровень социальных гарантий (способствовать государственному медицинскому страхованию, поддержка пенсионеров и нуждающихся посредством предоставления мат.помощи, санаторно-курортное лечение и отдых, программы для детей сотрудников и др.).

Основная цель системы вознаграждения и компенсаций в университете – обеспечить привлечение, удержание и эффективное вознаграждение работников, необходимых для достижения стратегических задач. Ответственность каждого работника, каждого подразделения зависит от измеримого результата, индивидуальных результатов работы и влияет на размер вознаграждения. Всем работникам университета в зависимости от качества работы и личного потенциала обеспечиваются возможности профессионального развития и карьерного роста.

Университет создает все условия для продвижения и роста своих сотрудников. Система кадрового резерва предоставляет ее участникам преимущество при назначении на вакантные должности и участие в наиболее важных проектах. Осуществляется обучение и развитие сотрудников по различным программам в Институте непрерывного обучения ЖАГУ им.Б.Осмонова, Институте профессионального развития кадров ЖАГУ им.Б.Осмонова. Всем заинтересованным работникам предлагается участие в реализации инновационных проектов.

Карьерный рост – способ профессионального развития персонала и перемещения его по иерархической структуре организации.

Каждый сотрудник имеет право участвовать в конкурсном отборе или выборах на желаемую вакантную должность в самом университете, если его портфолио и знания, а также опыт позволяют ему это сделать. В случае если он проходит конкурсный отбор или выборы, то он назначается на должность приказом ректора.

В университете для улучшения работы подразделений, оптимизации учебного процесса приказом ректора может быть произведена ротация кадров. Ротация кадров обеспечивает обогащение опыта работы сотрудников, повышение их уровня профессионализации, а также более эффективное командное выполнение задач. Ротация помогает найти наиболее подходящего сотрудника для ключевых должностей, которые напрямую связаны со стратегическими планами, задачами и целями университета.

Помимо заработной платы существует целый комплекс материальных и нематериальных дополнительных выплат сотрудникам университета: выплата денежных премий, вознаграждений за успешную, активную работу и вклад в развитие университета, оплата транспортных расходов, организация питания сотрудникам и обучающимся, скидки или льготы по оплате за обучение сотрудников университета, предоставление временного жилья, предоставление дополнительных отпусков, отгулов, свободных дней, творческие командировки, участие в управлении, присуждение званий и наград, и др.

В университете существует система наставничества для новых сотрудников, призванная ускорить их адаптацию в коллективе и максимально раскрыть потенциал работника. Среди сотрудников университета регулярно проводится обучение, реализуются программы всестороннего обучения и развития компетенций и знаний. Система вознаграждений и поощрений также стимулирует сотрудников к профессиональному саморазвитию, проявлению инициативы, повышению результативности работы.

Производится доплата к заработной плате сотрудников по результатам ежегодной аттестации, которая предполагает соответствие действий сотрудников требованиям положения и выполнение работ в течение всего учебного года.

По решению руководства университета сотрудникам преподающим иностранным студентам, а также изучившим иностранный язык и подтвердившим полученные знания соответствующим документов выплачивается доплата к заработной плате.

Также в университете возможно развитие, когда сотруднику с учетом его интересов, демонстрируемых способностей или в результате освоения новой специальности предоставляется возможность сменить род деятельности и перейти в другое подразделение, заняться новым проектом.

Университет работает над созданием культуры, в которой все чувствуют себя в безопасности при высказывании своего мнения, культуры, в которой все уважают друг друга. Быть лояльным – это значит сознательно, по собственному убеждению действовать в интересах университета.

Инициатива не может быть без ответственности и лояльности. Проявить инициативу в интересах университета – значит одновременно проявить лояльность. Инициативность означает не только начать какое-то дело в интересах университета, но также и выполнить, реально внедрить его.

Внедрение означает:

1. Переход от идеи к действию;
2. Воплощение мысли в поступок;
3. Трансформирование вопроса «что» в «кто», «как» и «когда»;
4. Завершение дела;
5. Подведение итогов.

Таким образом, сотрудники университета сами обеспечивают пути для карьерного и профессионального роста, а университет со своей стороны

предоставляет им для этого самые широкие возможности, постоянно совершенствуя кадровую политику в следующих направлениях:

- Создание эффективных систем мотивации.
- Профессиональное развитие и обучение, наставничество.
- Обеспечение социальных гарантий работников и соблюдение прав.
- Развитие корпоративной культуры.

Для того чтобы сотрудники полнее ощущали свою причастность к деятельности университета, руководством университета регулярно озвучиваются общекорпоративные и профильные цели и задачи, планы и результаты работы.

Вся кадровая политика ЖАГУ им.Б.Осмонова нацелена на формирование сплоченного коллектива профессионалов, которые стремятся и к самореализации, и заинтересованы в развитии всей компании.

Использованные источники

1. Положение о порядке формирования кадрового резерва в Жалал-Абадском государственном университете имени Б.Осмонова
2. Положение о порядке подбора кадров и приема на работу в Жалал-Абадском государственном университете имени Б.Осмонова
3. Положение об аттестации работников ЖАГУ для начисления надбавки к заработной плате