

БЕКІТІЛДІ

Басқарма Төрағасы Ректор

Н.О. Дулатбеков

«27» _____ 2022 ж.



**«Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың
2022-2025 жылдарға арналған
КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ**

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1 «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың 2025 жылға дейінгі кезеңге арналған кадрлық әлеуетін дамыту тұжырымдамасы (бұдан әрі - Тұжырымдама) ұзақ мерзімді перспективаға перспективалы және табысты қызметкерлердің «шығып кету» тәуекелдерін ротациялау және азайту қағидатын ескере отырып, академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университетінің (бұдан әрі - Қоғам) кадрлық әлеуетін дамыту үшін жағдай жасау бойынша HR-менеджментінің құралдары мен әдістерінің жиынтығын қамтиды.

Тұжырымдамада «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың кадрлық әлеуетін дамытудың мақсаттары, міндеттері, қағидаттары мен бағыттары айқындалған.

1.2 Тұжырымдама «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың 2020-2025 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспарының миссиясын, мақсаттарын іске асыруға бағытталған және Қоғамның тәжірибесі мен дәстүрлерін сақтайтын және көбейтетін, ынтасы зор, біліктілігі жоғары, ұйымшыл ұжымды қалыптастыруды қамтамасыз етуді көздейді.

1.3 Тұжырымдаманың объектісі Қоғам персоналы: ғылыми-педагогикалық қызметкерлер, оқу-көмекші, әкімшілік-басқару және әкімшілік-шаруашылық персонал болса, ал Тұжырымдаманың субъектісі Басқарманы, Персоналды басқаруды, университеттің құрылымдық бөлімшелерін қамтитын персонал менеджменті жүйесі болып табылады.

1.4 «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың 2022-2025 жылдарға арналған кадрлық әлеуетті дамыту тұжырымдамасы «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың 2020-2025 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспарын, «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ-тың кадрлық саясаты туралы ережені ескере отырып әзірленді.

2. ҚОҒАМНЫҢ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ДАМУЫНЫҢ МАҚСАТТАРЫ, МІНДЕТТЕРІ ЖӘНЕ ҚАҒИДАТТАРЫ

2.1 Тұжырымдаманың мақсаты Қоғамның стратегиялық мақсаттарын толық көлемде іске асыруға және білім беру процесі мен ғылыми қызметті қамтамасыз етуге қабілетті, әлеуеті жоғары (highpotential) персоналдың мансаптық өсуі мен кәсіби дамуы үшін жағдай жасау.

2.2 Мақсатқа қол жеткізу үшін мынадай міндеттерді орындау көзделеді:

1) Қоғамның стратегиялық даму жоспарының белгіленген нысаналы көрсеткіштеріне қол жеткізу үшін персоналдың әлеуетін пайдаланудың нәтижелілігін арттыруға ықпал ететін Қоғамның кадрлық саясатын жүзеге асыру;

2) Қоғамның дамуына елеулі үлес қосатын қызметкерлерді тартуды, тиімді пайдалануды және оларды ұстап қалуды қамтамасыз ететін талант-менеджментті дамыту;

3) Қоғамның мақсаттарын, қажеттіліктерін, мүмкіндіктері мен әлеуметтік-экономикалық жағдайын негізге ала отырып, Қоғамның перспективалы және табысты қызметкерлерінің алдағы уақытта мансаптық ілгерілеуі үшін кадр резервіне іріктеу өлшемшарттарын әзірлеу;

4) инновацияларға бейім және туындайтын міндеттердің стандартты емес шешімдерін ұсынатын жаңа формациядағы басшыларды ұсынуға кадр резервін құру және дайындау.

2.3 Өзінің барлық субъектілерімен бөлісетін Тұжырымдаманың жалпы қағидаттары:

- әкімшілік, ПОҚ және қызметкерлердің Қоғамның кадрлық саясатын жүзеге асырудағы белсенді ынтымақтастығын орнату;

- адами капиталды Қоғамның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз етуге қабілетті негізгі ресурс ретінде қарастыру;

- экономикалық және әлеуметтік әсерді барынша қамтамасыз ете алатын персоналды басқару саласындағы заманауи ғылыми әзірлемелерді пайдалану;

- кері байланыс механизмін пайдалану, персоналдың қанағаттанушылығын бағалау және персоналды басқару саласындағы күтулерді анықтау үшін сауалнамалар мен басқа да іс-шараларды тұрақты өткізу;

- Қоғам персоналын Қоғамға деген оң көзқарасты, құрмет пен сенімді қалыптастыруға ықпал ететін, креативтілік, ынтымақтастық және серіктестік сияқты қасиеттерді біріктіретін корпоративтік мәдениет пен құндылықтардың жаршысы болып табылатын кәсіби қоғамдастық ретінде тұрғыландыру;

- күнделікті кадр жұмысында Қоғам ұжымы қызметкерлерінің барлық санаттарының мүдделерін ескеру.

3. ҚОҒАМНЫҢ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ БАҒЫТТАРЫ

3.1 Қоғамның кадрлық әлеуетін дамыту үшін жұмыс келесі бағыттарда жүргізіледі:

3.1.1 *Қызметкерлерді үздіксіз кәсіби дамыту.*

Қоғам қызметкерлерге қойылатын кәсіби талаптарды арттыруды олардың құзыреттерін дамыту үшін жаңа мүмкіндіктер берумен ұштастыратын болады.

Қоғам қызметкерлерінің барлық санаттары үшін цифрлық және жұмсақ дағдыларды (SoftSkills), ағылшын тілін білуді, ақпараттық жүйелерді қолдану дағдыларын, мәдениетаралық коммуникацияны және т.б. қамтитын кәсіби құзыреттердің базалық стандарты жұмыс жасайды.

Қоғам қызметкерлерге қосымша білім беру факультетінде кәсіби даму бағдарламалары шеңберінде біліктілігін үздіксіз арттыруға мүмкіндік береді. 5 жылда 1 рет біліктілікті арттырудың орнына әрбір қызметкердің 3 жылда 1 рет икемді модульдік жүйелерді, онлайн-бағдарламаларды және аралас оқыту форматындағы (blendedlearning) бағдарламаларды пайдалана отырып, біліктілікті арттырудан өтуі жоспарлануда, бұл қосымша кәсіби білім беру бағдарламалары жиынтығының қазіргі шектеулерін еңсеруге мүмкіндік береді.

Білім беру процесін цифрлық трансформациялау шеңберінде ПОҚ-тың біліктілігін арттыру, оның ішінде онлайн-контентпен жұмыс істеу, онлайн-курстарды құру және қолдау дағдыларына оқытуға бағытталатын болады.

Университет ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің академиялық ұтқырлық мүмкіндіктерін кеңейтеді: ұзақ шығармашылық демалыстар (5 жылда 1 рет), оның ішінде халықаралық тағылымдама мүмкіндігімен, сыртқы ұйымдарға қысқа мерзімді тағылымдамалар (3 жылда 1 рет), халықаралық конференцияларға қатысу (жылына 1 рет) және т.б.

Қоғамның әкімшілік және көмекші персоналдың қызметкерлері үшін әкімшілік кадр резервінің бағдарламасы жасалады.

3.1.2 *Кадрлық құрамды жаңарту.*

Қоғам жас қызметкерлер үшін арнайы мөлшерлемелер бөліп, отандық және халықаралық постдоктарды («Болашақ» халықаралық бағдарламасы шеңберінде шетелде оқудан өткен жас мамандарды университетке жұмысқа тарту бағдарламасының үлгісі бойынша) тарту және интеграциялау бағдарламаларын және оқу-көмекші, әкімшілік-басқарушылық және әкімшілік-шаруашылық персоналды қоса алғанда Қоғамның жас қызметкерлері үшін тағылымдамаларды іске асыратын болады.

3.1.3 *Әкімшілік және көмекші персоналды дамыту, қызметкерлерді операциялық тиімділікті арттыруға ынталандыру.*

Қоғам әкімшілік процестердің еңбек сыйымдылығын оларды автоматтандыру және қазіргі заманғы цифрлық құралдарды пайдалану, электрондық құжат айналымы және бизнес-процестерді оңтайландыру (құжаттар мен деректерді өңдеу жөніндегі күнделікті операциялардың көпшілігін қысқарту немесе алып тастау, сервистердің ыңғайлылығы,

әкімшілік жоспарлы жұмыстарды орындауға уақытты үнемдеу) есебінен төмендететін болады.

Қызметкерлерді ынталандыру тетіктері мен кәсіби дамыту жүйесі салыстырмалы лауазымдар үшін жағдайларды синхрондау кезінде бизнес-процестердің қамтамасыз етілетін тиімділігіне байланысты құрылатын болады. Ынталандыру тетіктерінің қатарында тиімділіктің негізгі көрсеткіштерін орындағаны үшін бонустар және белгілі бір құзыреттер үшін (мысалы, ағылшын тілін білу) және қосымша міндеттерді (мысалы, тәлімгерлік, жобаларды басқару) орындағаны үшін нысаналы ынталандырушы үстемеақылар көзделген. ӘБП/ОКП жалақысының орташа деңгейі салыстырмалы позициялар бойынша нарық медианасынан асады.

3.1.4 Әлеуметтік жауапты университетті қалыптастыру.

Қоғам ғылыми-педагогикалық қызметкерлер үшін жалақының орташа өңірлік деңгейінің кемінде 150%-ын құрайтын бәсекеге қабілетті сыйақыны қамтамасыз етеді (отандық академиялық сектормен салыстырғанда). Ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің кемінде 90%-ының Қоғам ішінде білім беру, ғылыми және әлеуметтік-тәрбие беру қызметі нәтижелілігінің қорытындысы бойынша гранттар, үстемеақылар және қосымша ақылар түрінде қосымша табысқа ие болу мүмкіндігі бар.

Қызметкерлерді Қоғамды басқаруға тарту үшін оларға көпшілік іс-шараларға, алқалы басқару органдарының отырыстарына онлайн қатысу мүмкіндіктері берілетін болады.

Е.А. Бөкетов атынд. ҚарУ қызметкерлерді отбасыларының базалық қажеттіліктерін өтейтін әлеуметтік пакетпен, балаларына жеңілдік арқылы білім берумен қамтамасыз етеді; қызметкерлерге және мүгедек қызметкерлерге қиын жағдайларда көмек көрсетеді, оның ішінде психологиялық қолдау және заң көмегі бағдарламалары, спортпен айналысу, оқыту бағдарламалары арқылы және т.б. көмектер ұсынады. Қоғам сондай-ақ қызметкерлерді медициналық қызмет көрсетумен қамтамасыз етіп, аз қамтылған және көп балалы отбасыларға көмек көрсететін болады.

3.1.5 Жетекші орындағы қызметкерлер үшін келісімшарт жағдайларын тұрақтандыру кезінде кәсіби талаптарды арттыру.

Академиялық қызметті ынталандырудың бұрын жасалған тетіктерін (бағалау парағы, Қоғам гранттары, шығармашылық демалыстар, үздік оқытушыларға үстемеақылар және т.б.) сақтай және дамыта отырып, Е.А. Бөкетов атынд. ҚарУ қызметкерлердің негізгі санаттарына қойылатын кәсіби талаптарды сатылы түрде арттыруды жалғастырады (жетекші халықаралық журналдардағы жарияланымдар және т.б.).

Талаптарды арттырумен қатар Қоғам жетекші орындағы мамандар үшін келісімшарт талаптарын тұрақтандыруды қамтамасыз етеді: еңбек келісімшартының базалық мерзімі 2022 ж. 1-3 жылдан 2025 ж. қарай 3-5 жылға дейін ұлғаяды.

Қоғамдағы академиялық кадрлар тапшылығы халықаралық рекрутинг рәсімдері бойынша жалға алуды қоса алғанда, халықаралық деңгейдегі мамандардың үлесін («Болашақ» халықаралық бағдарламасы шеңберінде

шетелде оқудан өткен жас мамандарды университетке жұмысқа тарту) 2025 жылға қарай 7%-ға дейін арттыру арқылы еңсерілетін болады.

Қоғам қызмет нәтижелеріне сыйақыны байланыстыру, әкімшілік процестердің еңбек сыйымдылығын қысқарту және тілдік құзыреттер есебінен әкімшілік-басқарушылық және оқу-көмекші персоналға қойылатын талаптарды арттырады.

«Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті»
КЕАҚ-тың 27.01.2022 ж. Ғылыми кеңесі отырысында қаралды. Хаттама №12