

(highpotential), способных в полной мере реализовать стратегические цели Общества и обеспечить качество образовательного процесса и научной деятельности.

2.2 Достижение цели предполагает выполнение следующих задач:

1) реализация кадровой политики Общества, способствующей повышению результативности использования потенциала персонала, для достижения установленных целевых показателей Стратегического плана развития Общества;

2) развитие талант-менеджмента, обеспечивающего привлечение, эффективное использование и удержание сотрудников, которые вносят существенный вклад в развитие Общества.

3) разработка критериев отбора перспективных и успешных работников Общества в кадровый резерв для дальнейшего карьерного продвижения, исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий Общества;

4) создание и подготовка кадрового резерва на выдвижение руководителей новой формации, восприимчивых к инновациям и предлагающих нестандартные решения возникающих задач.

2.3 Общие принципы Концепции, разделяемые всеми ее субъектами:

- активное сотрудничество администрации, ППС и сотрудников в реализации кадровой политики Общества;

- рассмотрение человеческого капитала как основного ресурса, способного обеспечить достижение стратегических целей Общества;

- использование современных научных разработок в области управления персоналом, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;

- использование механизма обратной связи, регулярное проведение опросов и других мероприятий для оценки удовлетворенности персонала и выявления ожиданий в сфере управления персоналом;

- позиционирование персонала Общества как профессионального сообщества, являющегося носителем корпоративной культуры и ценностей, сочетающего такие черты как креативность, солидарность и партнерство, что способствует формированию положительного отношения, уважения и доверия к Обществу;

- учет интересов всех категорий работников коллектива Общества в повседневной кадровой работе.

3. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА

3.1 Для развития кадрового потенциала Общества работа ведется в следующих направлениях:

3.1.1 *Непрерывное профессиональное развитие сотрудников.*

Общество будет сочетать повышение профессиональных требований к сотрудникам с предоставлением новых возможностей для развития их компетенций.

Для всех категорий сотрудников Общества действует базовый стандарт профессиональных компетенций, который включает цифровые и мягкие навыки (Soft Skills), знание английского языка, навыки применения информационных и информационных систем, межкультурной коммуникации и др.

Общество предоставит сотрудникам возможность непрерывно повышать квалификацию в рамках программ профессионального развития на факультете дополнительного образования. Вместо повышения квалификации 1 раз в 5 лет планируется проведение повышения квалификации каждым сотрудником 1 раз в 3 года с использованием гибких модульных систем, онлайн-программ и программ в формате смешанного обучения (blended learning), что позволит преодолеть существующую ограниченность набора программ дополнительного профессионального образования.

В рамках цифровой трансформации образовательного процесса повышение квалификации ППС будет направлено в том числе на обучение навыкам работы с онлайн-контентом, создания и поддержки онлайн-курсов.

Университет расширит возможности академической мобильности научно-педагогических работников: длительные творческие отпуска (1 раз в 5 лет), в том числе с возможностью международной стажировки, краткосрочные стажировки во внешние организации (1 раз в 3 года), участие в международных конференциях (1 раз в год) и т.п.

Для сотрудников административного и вспомогательного персонала Общество создаст программу административного кадрового резерва.

3.1.2 Обновление кадрового состава.

Общество будет выделять специальные ставки для молодых сотрудников, реализовывать программы привлечения и интеграции отечественных и международных постдоков (по примеру программы привлечения к работе в университет молодых специалистов, прошедших обучение за рубежом в рамках международной программы «Болашак») и стажировки для молодых сотрудников Общества, включая учебно-вспомогательный, административно-управленческий и административно-хозяйственный персонал.

3.1.3 Развитие административного и вспомогательного персонала, стимулирование работников к повышению операционной эффективности.

Общество будет снижать трудоемкость административных процессов за счет их автоматизации и использования современных цифровых инструментов, электронного документооборота и оптимизации бизнес-процессов (сокращение или исключение большинства рутинных операций по обработке документов и данных, удобство сервисов, экономия времени на выполнение административных рутинных работ).

Механизмы мотивации и система профессионального развития сотрудников будут строиться в зависимости от обеспечиваемой

эффективности бизнес-процессов при синхронизации условий для сопоставимых должностей. В числе стимулирующих механизмов предусмотрены бонусы за выполнение ключевых показателей эффективности и целевые стимулирующие надбавки за определенные компетенции (например, знание английского языка) и выполнение дополнительных обязанностей (например, наставничество, руководство проектами). Средний уровень зарплаты АУП/УВП превысит медиану рынка по сопоставимым позициям.

3.1.4 Формирование социально ответственного университета.

Общество обеспечит конкурентоспособное вознаграждение для научно-педагогических работников (по сравнению с отечественным академическим сектором), которое составит не менее 150% от среднего регионального уровня заработной платы. Не менее 90% научно-педагогических работников имеют возможность получать дополнительные доходы в виде грантов, надбавок и доплат по итогам результативности их образовательной, научной и социально-воспитательной деятельности внутри Общества.

Для вовлечения сотрудников в управление Обществом будут предоставлены возможности для их онлайн-участия в публичных мероприятиях, заседаниях коллегиальных органов управления.

КарУ им. Е.А. Букетова обеспечивает сотрудников социальным пакетом, покрывающим базовые потребности их семей, льготным образованием детей; оказывает помощь сотрудникам в критических ситуациях и сотрудникам-инвалидам, в том числе программами психологической поддержки и юридической помощи, программами лояльности для занятий спортом, обучения и др. Общество будет также обеспечивать сотрудников медицинским обслуживанием, оказывать помощь малообеспеченным и многодетным семьям.

3.1.5 Повышение профессиональных требований при стабилизации контрактных условий для ведущих сотрудников.

Сохраняя и развивая ранее созданные механизмы стимулирования академической деятельности (оценочный лист, гранты Общества, творческие отпуска, надбавки лучшим преподавателям и др.), КарУ им. Е.А. Букетова продолжит ступенчатое повышение профессиональных требований к основным категориям сотрудников (публикации в ведущих международных журналах и т.п.).

Наряду с повышением требований Общество обеспечит стабилизацию контрактных условий для ведущих специалистов: базовый срок трудового контракта увеличится с 1–3 лет 2022 г. до 3–5 лет к 2025 г.

Дефицит академических кадров в Обществе будет преодолеваться через повышение доли специалистов международного уровня (привлечении к работе в университет молодых специалистов, прошедших обучение за рубежом в рамках международной программы «Болашак»), включая наем по процедурам международного рекрутинга, до 7% к 2025 г.

Общество повысит требования к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу за счет привязки вознаграждения к результатам деятельности, сокращению трудоемкости административных процессов и языковым компетенциям.

Рассмотрено на заседании Ученого совета НАО «Карагандинский университет имени академика Е.А. Букетова» от 27.01.2022г. Протокол №12