



**РГП ПХВ «Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева»**


**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор  
РГП ПХВ «Евразийский  
национальный университет  
им. Л.Н. Гумилева»

Е. Сыдыков  
2019 г.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
ЕВРАЗИЙСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМ. Л.Н. ГУМИЛЕВА НА 2019-2021 ГГ.**


Астана  
2019

|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 2 из 11    |

**1 РАЗРАБОТАН и ВНЕСЕН:** HR отделом.

**2 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ:** от «20» 02 2019 г.


**3 Периодичность ПЕРЕСМОТРА** документа по мере необходимости.

|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 3 из 11    |

## Содержание

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Общие положения  | 4  |
| 2 | Цель, задачи и принципы реализации кадровой политики           | 6  |
| 3 | Численность персонала и организационная структура университета | 7  |
| 4 | Регламентация кадровой политики                                | 8  |
| 5 | Основные направления кадровой политики                         | 9  |
| 6 | Реализация кадровой политики                                   | 11 |

*С/г*

|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 4 из 11    |

## 1. Общие положения

Кадровая политика Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева (далее – Университет) разработана в соответствии с нижеследующими нормативными документами:

- Конституция Республики Казахстан;
- Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- Закон Республики Казахстан «О занятости населения»;
- Закон Республики Казахстан «О языках в Республике Казахстан»;
- Закон Республики Казахстан «Об образовании»;
- Закон Республики Казахстан «О противодействии коррупции»
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- Типовые правила деятельности организаций образования, реализующих образовательные программы высшего и (или) послевузовского образования.

Кадровая политика определяет политику в области управления человеческими ресурсами.

**Целью кадровой политики** является удовлетворение потребностей Университета в кадровых ресурсах, обеспечивающих эффективное решение задач, возложенных на Университет.

Основные приоритетные задачи по реализации кадровой политики:

1. Обеспечение развития комплексной системы планирования кадров с учетом потребностей Университета, их рационального и эффективного использования.
2. Координация работы по повышению квалификации сотрудников и развитию их деловой карьеры.
3. Обеспечение правовой и социальной защиты работников Университета;
4. Мотивация труда работников.
5. Обеспечение благоприятного социально-психологического климата.
6. Автоматизация кадрового делопроизводства.

Достижение целей и задач кадровой политики обеспечивается постоянным совершенствованием механизмов ее реализации, прежде всего, нормативно - правового, методического, информационного, финансового и материально- технического.

Формирование кадровой политики начинается с выявления возможностей в сфере управления и усиления потенциальных направлений работы с персоналом.

Кадровая политика в Университете реализуется на основе ряда принципов.


**Принцип законности** предусматривает:

- знание руководящим составом Университета норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права в объеме занимаемой должности и их правильное применение;
- неукоснительное соблюдение правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов;
- соблюдение прав работников при приеме на работу и в ходе профессиональной деятельности.

**Принцип меритократии** требует:

- выдвижения работников Университета с учетом их профессиональной компетенции и личных заслуг;



|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 5 из 11    |

- объективного подхода руководства Университета к определению уровня профессионализма и компетентности работников при подборе и расстановке кадров;
- активного использования кадровых технологий оценки персонала – конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов;

**Принцип преемственности** кадров требует:

- кадровой стабильности и сохранения опытных кадров в интересах производственной и управленческой деятельности организации;
- взвешенного и объективного подхода руководства Университета к вопросам приема и увольнения персонала;
- поддержание в трудовом коллективе сочетания опытных работников с молодыми кадрами;
- периодического обновления, привлечение к должностям управленцев новой формации.

**Принцип гласности** требует:

- максимально возможной открытости по вопросам кадровой деятельности Университета;
- проведение открытых конкурсов в Университете на замещение вакантных должностей, в соответствии с внутренними нормативными документами;
- периодическая аттестация работников;
- оперативность, справедливость и гласность в принятии решений о поощрениях и взысканиях.

## 2 Численность персонала и организационная структура университета

Управление университетом осуществляется в соответствии с Законодательством РК на основе сочетания единоначалия и коллегиальности.

Для эффективного управления и обеспечения качества образования определены ответственность и полномочия на всех уровнях управления университетом.

Коллегиальный выборный представительный орган управления вузом - Ученый совет. Деятельность Ученого совета основывается на гласности и коллективном обсуждении вопросов, входящих в его компетенцию.


В соответствии с Уставом непосредственное руководство университетом осуществляет ректор.

По направлениям деятельности полномочия управления делегированы проректорам: по учебной работе, международным связям и инновациям, научно-исследовательской работе, стратегическому развитию, социально-культурному развитию и финансово-хозяйственным вопросам.

Организационная структура университета обязана обеспечивать вертикальное и горизонтальное взаимодействие между ректором, проректорами, коллегиальными органами, структурными подразделениями и преподавателями, сотрудниками и обучающимися. Каждое подразделение структуры, выполняя свои функции, способствует достижению стратегических целей университета.

В соответствии с Уставом Университета разрабатывается его штатная структура и определяется и утверждается штатный состав и штатная численность. Должностной и численный состав Университета с указанием фонда заработной платы закрепляется в штатном расписании, утверждается ректором Университета.



|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 6 из 11    |

### 3 Регламентация кадровой политики

В ЕНУ действуют следующие внутренние нормативные документы, регламентирующие кадровую политику:

- Коллективный договор;
- Рамочное соглашение по закреплению принципов меритократии в кадровой политике с Министерством образования и науки Республики Казахстан;
- Правила внутреннего распорядка;
- Квалификационные характеристики должностей работников ЕНУ им. Л.Н. Гумилева;
- Положение о порядке подбора персонала, приема, адаптации, перевода, конкурсного замещения и увольнения сотрудников;
- Процедура «Повышение квалификации работников ЕНУ»;
- Положение о кадровом резерве для замещения руководящих должностей ЕНУ им. Л.Н. Гумилева;
- Положение об оплате труда, установлении доплат и надбавок, премировании и оказании материальной помощи работникам ЕНУ им. Л.Н. Гумилева;
- Положение о КРП ППС, заведующих кафедрами деканов факультетов РГП на ПХВ «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева»;
- Положение о порядке и условиях предоставления творческих отпусков преподавателям РГП на ПХВ «Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева»;
- Положение о мерах поощрения профессорско-педагогического состава, сотрудников и обучающихся Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева по результатам публикаций в научных изданиях;
- Положение по привлечению зарубежных специалистов и порядку возмещения расходов на приглашение;
- Положение о дисциплинарной комиссии;
- Инструкция по составлению положений о структурном подразделении и должностных инструкций работников;
- Должностные инструкции;
- Кодекс корпоративной культуры преподавателей и работников РГП на ПХВ «Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева».


### 4 Основные направления кадровой политики

#### *Подбор и адаптация персонала*

Стратегия поиска и приёма сотрудников на штатные вакансии соответствует принципам гласности и равенства, что обеспечивается конкурсной основой замещения вакантных должностей профессорско-преподавательского состава (ППС) и сотрудников, наличием трудовых договоров, оценкой исполнения трудовых обязанностей в течение испытательного срока (Положение о порядке подбора персонала, приёма, адаптации, перевода, конкурсного замещения и увольнения сотрудников).

Подбор и формирование административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и инженерно-технического персонала происходит за счет собственных кадров, путем подготовки выпускников ЕНУ по направлениям деятельности, также привлечения новых сотрудников со стороны. При этом поиск осуществляется как из



|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 7 из 11    |

поступивших в HR отдел резюме, размещенных заявок на рекрутинговых интернет-порталах, так и на сайте уполномоченного органа по труду [www.enbek.kz](http://www.enbek.kz) в порядке, установленном законодательством.

Требования к компетентности ППС определены в должностных инструкциях, разработанных на основании «Квалификационных характеристик должностей работников ЕНУ».

Во всех случаях назначений сотрудников на должности основным критерием выбора кандидата является учет результативности предыдущей работы, позволяющий с уверенностью предположить эффективность и успешность его работы в новой должности.

#### **Оценка и аттестация персонала**

Аттестация персонала предполагает оценку соответствия уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности.

Результаты оценки эффективности работы сотрудника являются основанием для повышения размера оплаты, установления стимулирующих выплат, карьерного продвижения, зачисления в кадровый резерв, определения потребности в обучении, а также могут служить основаниями для перевода на другую должность и расторжения трудового договора.

#### **Развитие компетенций персонала**

Кадровая политика в Университете должна обеспечить связь целей повышения квалификации и соответствующих программ обучения с задачами развития конкретных направлений деятельности университета.

Повышение квалификации сотрудников Университета осуществляется согласно Планам структурных подразделений, утверждаемых ежегодно, путем сочетания самообразования, обучения в рамках специально создаваемых программ и курсов в Университете и других вузах, прохождения стажировки в профильных организациях в РК и за рубежом, участия в работе семинаров. Повышение квалификации работников Университета проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет.

#### **Мотивация персонала**

Процесс мотивации персонала направлен на стимулирование и поощрение сотрудников, повышение эффективности их деятельности, удовлетворенности трудом, раскрытие потенциала, улучшение социального климата, усиление приверженности корпоративным ценностям.

Высокая результативность профессиональной и общественной деятельности работников университета поощряется:

- денежным вознаграждением в зависимости от результатов трудовой деятельности каждого работника и его личного вклада в достижение целей университета в соответствии с «Положением о КРІ профессорско-преподавательского состава, заведующих кафедрами и деканов факультетов Евразийского национального университета Л.Н. Гумилева», «Положением о КРІ АУП Евразийского национального университета Л.Н. Гумилева»;

- денежным поощрением работников за надлежащее выполнение должностных обязанностей, оказанием им материальной помощи в соответствии с «Положением об оплате труда, установлении доплат и надбавок, премировании и оказании материальной помощи работникам ЕНУ им. Л.Н. Гумилева»;

- поощрением профессорско-преподавательского состава и сотрудников Университета по результатам публикаций в научных изданиях в соответствии с «Положением о мерах поощрения профессорско-педагогического состава, сотрудников и обучающихся Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева по результатам публикаций в научных изданиях»;



|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 8 из 11    |

Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева по результатам публикаций в научных изданиях»;

- доплатой за ведение занятий в полиязычных группах;
- доплатой выпускникам программы «Болашак»;
- премиями молодым ученым из фонда ректора Университета.

Помимо оплаты труда персонала для стимулирования стремления к повышению эффективности используются следующие виды нематериальных стимулов:

- публичное признание результатов труда работников в виде благодарности, присвоения звания «Лучший...»;
- награждения: статусные знаки отличия, грамоты, дипломы;
- изменение статуса сотрудника - повышение по службе;
- обучение - стажировка, семинары, тренинги, предоставляемые сотруднику;
- дополнительные льготы.

Для повышения эффективности работы сотрудников применяются следующие инструменты кадровой политики:

- кадровое планирование (анализ штатного расписания и расстановка кадров);
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;
- мероприятия по социальной поддержке персонала;
- вознаграждение и мотивация.

## 5 Реализация кадровой политики

*Реализация кадровой политики* осуществляется через:

-актуализацию и разработку основных документов, определяющих организацию работы с человеческими ресурсами и направленных на повышение профессионального уровня работников, усиления мотивации и социальных гарантий, улучшение условий труда;

-формирование кадрового потенциала организации, отвечающего по своим количественным и качественным параметрам, профессионально - квалификационной и возрастной структуре, результативности и конкурентоспособности, перспективным потребностям Университета.

*Основными результатами мероприятий* должны стать:

наличие в Университете четкой HR-стратегии, прозрачной и понятной для всех сотрудников;

раннее выявление проблемных зон в области управления человеческими ресурсами;

оперативное реагирование на изменения конкурентной среды;

увеличение ежегодного притока молодых специалистов;

создание кадрового резерва;

создание действенной системы мотивации труда для работников;

совершенствование системы адаптации вновь принятых на работу специалистов;

внедрение эффективной системы аттестации ППС и сотрудников;


совершенствование эффективной системы профессионального обучения.

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

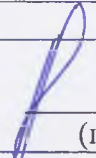
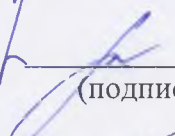
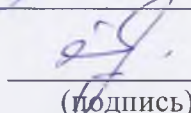

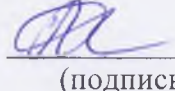
Положения Кадровой политики ЕНУ на 2019-2021гг. обязательны для всех работников Университета, при этом высшее руководство университета, руководители структурных подразделений, HR отдел предпримут все необходимые действия для их реализации.





|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева | Кадровая политика<br>Евразийского национального университета<br>им. Л.Н. Гумилева на 2019-2021 гг. | Издание: первое |
|   |  |  | Стр. 9 из 11    |

### Лист согласования

| Должность   | Ф.И.О.             | Дата согласования            | Личная подпись  |
|---|--------------------|------------------------------|---|
| 1   | 2                  | 3                            | 4   |
| Первый проректор-проректор по учебной работе        | Молдажанова А.А.   | <u>11.02</u> 20 <u>19</u> г. | <br>(подпись)  |
| И.о. проректора по финансово-хозяйственным вопросам | Айдаргалиева Н.Г.  | <u>08.02</u> 20 <u>19</u> г. | <br>(подпись)  |
| Руководитель аппарата                               | Айтмагамбетов Д.Р. | <u>08.02</u> 20 <u>19</u> г. | <br>(подпись)  |
| Начальник отдела юридической службы                 | Абилов А.З.        | <u>08.02</u> 20 <u>19</u> г. | <br>(подпись)  |
| Начальник отдела оценки качества образования        | Сандыбаева У.М.    | <u>08.02</u> 20 <u>19</u> г. | <br>(подпись) |

