

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Председатель правления -  
Ректор АО «Университет Нархоз»  
Доктор Ph.D. Э.Вахтель**



**«13» августа 2019 г.**

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА  
АО «Университет Нархоз»**

**г. Алматы**

Паспорт документа

<b>Наименование документа:</b>	Кадровая политика АО «Университет Нархоз»
<b>Краткое описание:</b>	Процедуры содержат направления кадровой политики АО «Университет Нархоз»
<b>Тема:</b>	Управление, персонал, подбор персонала
<b>Статус:</b>	Действующий
<b>Дата утверждения:</b>	13.08.2019
<b>Дата завершения действия:</b>	—
<b>Дата аудита:</b>	01.03.2020
<b>Ответственный за аудит:</b>	Начальник управления человеческих ресурсов

## Лист согласования

И.о. проректора по академической  
деятельности

Скиба М.А.



Проректор по административной  
работе

Аменова К.А.



**Документ разработан:**

Советник по правовым вопросам

Буянский С.Г.



## 1. Общие положения

1. Кадровая политика АО «Университет Нархоз» (далее – Университет) создана для развития человеческого капитала университета и обеспечения условий, способствующих реализации стратегии развития, повышению качества и эффективности деятельности вуза.

2. Основной целью кадровой политики Университета является своевременное обеспечение Университета персоналом, отвечающего стратегии развития университета и квалификационным требованиям.

3. Кадровая политика определяет принципы управления персоналом и его развитие в Университете, определяет основные цели, задачи и механизмы развития человеческого потенциала Университета.

4. Университет признает, что работники являются его самым ценным ресурсом, и что их компетентность, приверженность и способность к изменениям, инновациям и качеству имеют основополагающее значение для его конкурентоспособности и успешного достижения стратегических целей его текущих и будущих целей.

5. Университет стремится к тому, чтобы поддерживать профессиональное сообщество, которое признает и ценит неотъемлемую ценность и достоинство каждого человека; способствует терпимости, чувствительности, пониманию и взаимному уважению среди своих членов; и поощряет каждого человека стремиться реализовать свой собственный потенциал.

6. Университет считает, что разнообразие его работников укрепляет организацию, стимулирует творчество и инновации, способствует обмену идеями и обеспечивает эффективность деятельности.

7. Университет не одобряет дискриминацию личности ни по одному из признаков, обеспечивая людям равный доступ к возможностям трудоустройства, услугам, мероприятиям

8. Приоритеты и процессы формирования качества состава работников, и их развитие определяются на уровне университета и направлены на повышение эффективности личности и конкурентоспособности университета.

9. Работника несут ответственность за персональное развитие и соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям, соблюдение принципов кадровой политики, этических норм, корпоративной дисциплины и выполнение должностных обязанностей и поручений.

10. Университет на постоянной основе проводит оценку эффективности кадрового потенциала и мер по его развитию.

11. Внутренние нормативные документы, регламентирующие кадровую политику, основываются на Конституции РК, Трудовом кодексе РК, законе РК «Об Образовании», постановлениях Правительства РК, нормативных документах МОН РК, отраслевой рамке квалификаций и профессиональных стандартах, Уставе Университета и иных локальных актов Университета.

12. Кадровая политика предусматривает реализацию норм трудового законодательства, прав и обязанностей граждан, рациональное использование и развитие кадрового потенциала.

13. Основные принципы кадровой политики Университета:

- гласность и прозрачность принимаемых кадровых решений;
- соответствие качества кадрового состава стратегии развития Университета;
- соответствие индивидуального трудового потенциала работника требованиям должности;
- непрерывность и управляемость процессом развития персонала.

14. Реализацию кадровой политики, ее норм и задач в Университете осуществляет ректорат, в пределах своей компетенции, начальник управления

человеческих ресурсов и руководители структурных подразделений на основе внутренних регламентирующих документов.

15. Подбор и мотивация кадров, управление их развитием, оценка качества их работы осуществляются руководителями структурных подразделений и/или коллегиальными органами, совместно с кадровым подразделением Университета.

16. Руководители всех уровней и работники Университета несут персональную ответственность за невыполнение задач, нормативно-правовых актов, планов, комплексных программ по кадровой политике в рамках своих должностных инструкций и полномочий.