

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
«САЛЫМБЕКОВ УНИВЕРСИТЕТ»**



ОДОБРЕНО

на заседании Ученого Совета

Салымбеков Университет

от «30» 08 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Салымбеков Университета

Э.Ж. Жумадилов

от «30» 08 2024г.



КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

**МЕЖДУНАРОДНОГО КОЛЛЕДЖА ИТ И БИЗНЕСА САЛЫМБЕКОВ
УНИВЕРСИТЕТА**

Бишкек 2024

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МЕЖДУНАРОДНОГО КОЛЛЕДЖА IT И БИЗНЕСА САЛЫМБЕКОВ УНИВЕРСИТЕТА

1. Общие положения

1.1. Кадровая политика Международного колледжа IT и бизнеса Салымбеков Университета (далее — колледж) представляет собой систему принципов, методов и подходов, направленных на создание эффективного кадрового потенциала, который обеспечит высокое качество образовательного процесса и соответствие стратегическим целям колледжа.

1.2. Кадровая политика колледжа основывается на принципах законности, социального партнерства, честности, открытости, профессионализма и результативности.

1.3. Основной целью кадровой политики является привлечение, развитие и удержание квалифицированных специалистов, а также создание условий для профессионального роста и повышения квалификации сотрудников колледжа.

2. Цели кадровой политики

2.1. Обеспечение колледжа высококвалифицированными, компетентными и мотивированными педагогическими и административными кадрами.

2.2. Формирование кадрового состава, ориентированного на успешную реализацию образовательных программ и достижение стратегических целей колледжа.

2.3. Развитие системы обучения и повышения квалификации сотрудников колледжа для соответствия изменениям в образовательной среде и потребностям студентов.

2.4. Стимулирование профессиональной активности, инновационного подхода и лидерских качеств среди сотрудников колледжа.

2.5. Обеспечение социальной защищенности и улучшение условий труда для сотрудников колледжа.

3. Основные принципы кадровой политики

3.1. **Профессионализм и компетентность** – Привлечение и удержание квалифицированных специалистов с высшим профессиональным образованием и необходимым опытом работы в своей области. Кадры должны соответствовать высоким стандартам образовательного процесса и быть в курсе новых тенденций в области информационных технологий и бизнеса.

3.2. **Равенство возможностей** – Обеспечение равных условий для всех кандидатов, независимо от их пола, возраста, национальности или других характеристик. Все решения о приеме на работу, продвижении по карьерной лестнице и повышении квалификации принимаются на основе заслуг и компетенций.

3.3. **Открытость и прозрачность** – Процесс подбора и назначения кадров должен быть прозрачным, с четким определением критериев оценки и процедуры принятия решений. Вся информация о вакансиях, возможности карьерного роста и профессионального обучения доступна для всех сотрудников и кандидатов.

3.4. **Инновации и развитие** – Поощрение внедрения инновационных методов и технологий в образовательный процесс и деятельность колледжа. Это касается не только педагогов, но и административного персонала, что способствует совершенствованию всех аспектов работы колледжа.

3.5. Социальная ответственность – Забота о благосостоянии сотрудников колледжа, включая создание комфортных условий труда, обеспечению справедливого вознаграждения, а также социальной защищенности сотрудников.

4. Структура кадровой политики

4.1. Привлечение и отбор сотрудников

- Привлечение кадров осуществляется через открытые вакансии, размещенные на официальных ресурсах колледжа, университетских сайтах, а также в профильных СМИ.
- Процесс набора включает в себя этапы: объявление вакансии, прием заявок, собеседование, тестирование (по необходимости) и заключение трудового договора с успешными кандидатами.
- Отбор сотрудников проводится с учетом их квалификации, профессионального опыта, личных качеств, а также их способности работать в международной образовательной среде.

4.2. Обучение и повышение квалификации

- В колледже создаются условия для постоянного повышения квалификации сотрудников через участие в семинарах, тренингах, курсах повышения квалификации.
- Проводится регулярное обучение педагогов новым методикам преподавания, а также современным информационным технологиям и инновациям в области бизнеса.
- Для административного и технического персонала регулярно организуются тренинги по развитию управленческих навыков и работе с новыми программными продуктами.

4.3. Мотивация и стимулирование

- Система вознаграждения основана на результатах работы сотрудников. Для преподавателей это могут быть бонусы за высокие результаты студентов, участие в научных конференциях и публикациях.
- Вводится система карьерного роста, когда сотрудники имеют возможность развиваться и продвигаться по карьерной лестнице внутри колледжа.
- В целях повышения мотивации и стимулирования инновационной деятельности в образовательном процессе разрабатываются и внедряются дополнительные формы поощрения, такие как премии, гранты для развития образовательных проектов.

4.4. Оценка эффективности работы сотрудников

- Оценка работы сотрудников колледжа осуществляется на основе объективных критериев, таких как результаты преподавания, участие в научной и общественной жизни колледжа, качество образовательных программ и уровень удовлетворенности студентов.
- Проводится регулярная аттестация педагогических работников, в том числе самооценка и отзывы студентов.
- Для административного персонала используется оценка эффективности работы по ключевым показателям, включая выполнение планов, решение административных задач и организационные способности.

4.5. Кадровое планирование и развитие

- Проводится регулярный анализ кадровой ситуации в колледже для определения потребностей в новых специалистах и планирования карьерного роста сотрудников.
 - Разрабатываются программы для подготовки внутренних кадров, чтобы обеспечить колледж необходимыми специалистами без необходимости искать новые кадры на внешнем рынке.
-

5. Права и обязанности сотрудников колледжа

5.1. Права сотрудников колледжа:

- На участие в процессе разработки и улучшения образовательных программ.
- На повышение квалификации и участие в профессиональных тренингах и семинарах.
- На получение объективной оценки своей работы и своевременное вознаграждение за достижения.
- На социальную защиту и поддержку в соответствии с законодательством.

5.2. Обязанности сотрудников колледжа:

- Выполнение своих профессиональных обязанностей с высоким качеством и ответственностью.
 - Участие в научной, образовательной и общественной жизни колледжа.
 - Соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего распорядка колледжа.
 - Соблюдение принципов академической добросовестности и честности в своей деятельности.
-

6. Заключение

Кадровая политика Международного колледжа IT и бизнеса Салымбеков Университета направлена на обеспечение высокого качества образовательного процесса через привлечение и развитие квалифицированных и мотивированных специалистов. Развитие кадровой политики, соответствующей современным требованиям, способствует созданию комфортной и продуктивной среды для работы сотрудников и обучения студентов, а также поддержанию репутации колледжа как образовательного учреждения, ориентированного на инновации и высокие образовательные стандарты.