



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (РИНХ)»**

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Важнейшие принципы кадровой политики Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) сформулированы следующим образом:

1. Ориентация на человека как основу деятельности вуза.

Это базовый принцип внутренней политики университета, предполагающий, прежде всего уважение к человеку как главной ценности, раскрепощение его творческой энергии, предоставление ему возможности проявлять инициативу, самостоятельность и предприимчивость. Ценность университета заключается в его работниках.

2. Создание и поддержание внутривузовской культуры, которая играет роль средообразующей основы университета, обеспечивает единство образа действий сотрудников и принимает на себя часть контролирующих и стимулирующих функций. Особое место в микрокультуре занимает стремление к совершенству, определяющее способ существования и образ жизни вуза.

3. Создание инновационной культуры на основе институализации перемен.

Для более полного раскрытия организационными средствами кадрового потенциала проводится работа по внесению большей определенности в ожидания и реальные перспективы людей. Работники университета четко знают, что должны ориентироваться на достижение конкретных результатов и что с ростом производственных показателей неуклонно растет оплата труда, а преобразования в структуре и системе управления вуза не грозят их занятости и карьере.

4. Обеспечение возможностей для творческой деятельности работников.

Структурное подразделение университета является важнейшим организационным образованием и представляет собой в определенном смысле, органическую единицу, составленную из разнообразных талантов, а не отдельных людей, выполняющих четко определенные, независимые поручения.

5. Наделение работников максимальной ответственностью.

Хорошо образованные, неординарные по своим способностям работники максимально наделяются полномочиями с тем, чтобы их возможности можно было полностью использовать.

6. Привлечение и удержание работников – профессионалов высшего класса.

Именно высокий уровень подготовки отдельных сотрудников обеспечивает конкурентноспособность и инновационную деятельность вуза. Удержание таких работников в университете – не менее важная задача, чем их подготовка.

7. Инвестирование средств в развитие кадрового потенциала.

Совершенствование кадрового потенциала является в высшей степени прибыльной сферой вложения капитала. Поэтому подбор, расстановка, подготовка и повышение квалификации всех категорий персонала – важнейшее направление инвестиций собственных средств вуза.

8. Взаимодействие с выпускниками.

В основе работы с выпускниками лежит реализация принципа взаимодействия с ними на долгосрочной основе, на протяжении всей жизни. Речь, в частности, идет о дополнительных формах обучения для выпускников, о мониторинге их карьеры, налаживании тесных отношений с наиболее успешными из них – потенциальными спонсорами и работодателями.

В кадровой политике РГЭУ (РИНХ) уделяется особое внимание формированию взаимодействия преподавателей, аспирантов и студентов, при котором успешно осуществляется преемственность и развитие накопленных знаний, идей, опыта и традиций нашего университета.

Ректор

А.У. Альбеков