

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Тульский государственный университет»

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ТулГУ
протокол № 9 от 28 мая 2015 г.

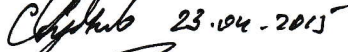
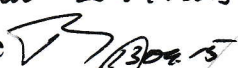





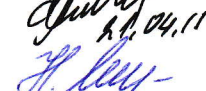



Ректор

М.В. Грязев

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Тульского государственного университета

Проректор по учебной работе		С.А. Руднев
Проректор по учебно-воспитательной работе		Э.С. Темнов
Проректор по научной работе		В.Д. Кухарь
Проректор по финансовой деятельности		А.Ю. Чадаев
Проректор-директор технического колледжа		В.Н. Скрябин
Проректор по инновационной деятельности и развитию хозяйственных обществ		А.Л. Чеботарев
Начальник отдела менеджмента качества образовательной деятельности		Е.А. Саввина
И.о. начальника юридического управления		Н.Я. Матвеева
Разработчик: Начальник административно-кадрового управления		М.В. Метелищенкова



1. Общие положения

1.1. Кадровая политика федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тульский государственный университет» (далее – Университет, ТулГУ) - это целостная, долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей университета в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Она состоит из совокупности принципов, норм и правил, организационных механизмов, управленческих решений, которые согласуются со стратегическим направлением развития университета.

1.2. Один из основополагающих принципов кадровой политики - одинаковая необходимость достижения индивидуальных целей работника и целей университета при неукоснительном соблюдении работником установленных норм и правил.

1.3. Кадровая политика определяет не только цели, задачи, принципы, но и методы их реализации.

1.4. Основанием для формирования Кадровой политики являются Трудовой Кодекс РФ, Закон об образовании в Российской Федерации, Коллективный договор ТулГУ, Система менеджмента качества ТулГУ, Миссия, Политика и Программа развития университета, данные мониторинга кадрового состава.

1.5. Кадровая политика утверждается приказом ректора, изданным на основании решения Ученого совета в порядке, предусмотренном Уставом ТулГУ.

1.6. Ректор университета непосредственно возглавляет проекты и программы по реализации Кадровой политики.

1.7. Исполнителями мероприятий Кадровой политики являются все работники университета в части их касающейся.

2. Стратегические цели Кадровой политики

2.1. Формирование работоспособной, высококвалифицированной команды единомышленников, способной решать стоящие перед университетом задачи и оперативно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынков труда и образовательных услуг.

2.2. Создание эффективно действующей системы управления кадровым потенциалом, действующей на основе современных технологий управления персоналом, направленной на его развитие, включающей следующие подсистемы:

- отбора и оценки кадров;
- повышения квалификации кадров;
- переподготовки кадров;
- аспирантуры;



- докторантуры.

2.3. Формирование благоприятных условий для самореализации и карьерного роста работников.

2.4. Повышение привлекательности условий трудовой деятельности в Университете для привлечения и закрепления на работе высококвалифицированных специалистов.

3. Основные принципы Кадровой политики

3.1. Соответствие деятельности по кадровому обеспечению Миссии, Политике, и Программе развития университета.

3.2. Равенство возможностей работников университета для реализации их трудового и профессионального потенциала.

3.3. Соблюдение норм законодательства Российской Федерации.

3.4. Направленность кадровой политики на рост профессиональной компетентности работников.

3.5. Высокий уровень требований и объективность в оценке кадров.

3.6. Преемственность и обновление кадров Университета.

4. Основные направления кадровой политики

4.1. Планирование численности кадров и оптимизация штатного расписания.

4.1.1. Планирование численности кадров и оптимизация штатного расписания направлены на повышение эффективности трудовых функций, снижение нецелевых затрат на содержание персонала.

4.1.2. Базируется на систематическом анализе соответствия численности и квалификации работников, решаемым задачам, выполняемым функциям и объемам работ.

4.2. Отбор, оценка, расстановка и адаптация персонала.

4.2.1. Отбор и оценка кадров направлены на поддержание и развитие квалификационного уровня персонала и выполняют следующие задачи:

- определение уровня знаний, деловых качеств и результатов труда работников;

- обеспечение преемственности знаний, научных направлений и школ;

- поддержание паритетного соотношения количества работников различных возрастных групп;

- обеспечение Университета работниками необходимого качества.

4.2.2. Отбор на вакантные должности производится в рамках действующего законодательства. Используются внутренние и внешние источники набора персонала.

При прочих равных условиях предпочтение отдается работникам Университета.

4.2.3. Расстановка и адаптация персонала.



Расстановка персонала на основе требований рабочих мест с учетом индивидуальных особенностей работников направлена на наиболее эффективное использование профессиональных навыков и творческого потенциала работников.

Адаптация способствует оперативному освоению трудовой функции новыми работниками и их эффективному включению в деятельность Университета.

4.3. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала.

4.3.1. Эффективная мотивация направлена на повышение трудовой отдачи работников, развитие инновационного и предпринимательского потенциала, лидерства.

4.3.2. Система мотивации и стимулирования включает формирование, совершенствование и использование системы показателей оценки эффективности и качества труда работников структурных подразделений.

4.3.3. Система стимулирования интегрирует методы экономического и морального стимулирования.

4.4. Развитие персонала.

4.4.1. Развитие персонала осуществляется с учетом современных тенденций развития образования, направлено на достижение и поддержание (сохранение) квалификационного уровня работников всех структурных подразделений, соответствующего текущим и стратегическим потребностям Университета.

4.4.2. Развитие персонала обеспечивается:

- системой подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре и докторантуре;
- повышением квалификации руководителей, преподавателей, научных работников, инженерно-технического состава;
- участием в выполнении фундаментальных и прикладных НИР;
- формированием и подготовкой кадрового резерва;
- приглашением на работу специалистов высшей квалификации.

4.4.3. Система развития персонала включает разработку планов, программ, методов и показателей повышения квалификации персонала, порядка отбора и обучения работников, включенных в кадровый резерв.

4.5. Развитие социального партнерства и поддержка персонала.

4.5.1. Социальное партнерство и поддержка персонала направлены на создание благоприятных условий для труда и отдыха, поддержание партнерских отношений работодателя, работников и организаций, представляющих их интересы, доброжелательных служебных и межличностных отношений.

4.5.2. Развитие системы обеспечивается:

- реализацией положений Коллективного договора, заключенного между работодателем и работниками ТулГУ;
- осуществлением мероприятий по приведению условий труда на каждом рабочем месте в соответствие с нормативными требованиями по охране труда;
- деятельностью комиссии по трудовым спорам по профилактике конфликтных ситуаций, позволяющей снизить риск возникновения трудовых



споров, решаемых в судебном порядке, развивать навыки нахождения взаимоприемлемых решений участниками конфликтов.

4.5.3. Совершенствование системы социального развития базируется на мониторинге социально-психологического климата, направленном на фиксацию позитивных тенденций и своевременное выявление негативных процессов.

4.6. Развитие системы управления персоналом.

4.6.1. Развитие направлено на формирование эффективной системы управления персоналом Университета, способной осуществлять комплекс работ по формированию, оптимальному использованию и развитию персонала на основе современных методов и технологий.

4.6.2. Развитие системы управления персоналом базируется на систематическом анализе и совершенствовании функций, методов и технологии работы, квалификационных характеристик работников и должностных инструкций, выявлении и устранении нарушений.

4.6.3. Совершенствование системы управления включает:

- повышение квалификации работников административно-кадрового управления, руководителей всех структурных подразделений в области управления персоналом;

- развитие инфраструктуры управления персоналом;

- создание рабочих групп для разработки и внедрения решений по ключевым направлениям Кадровой политики;

4.7. Перечисленные выше основные направления Кадровой политики отражают приоритеты Университета в управлении персоналом в соответствии со Стратегией Университета.

4.8. Система работы по каждому направлению включает разработку и применение стандартизованных процессов, процедур, методов, критериев и показателей текущей оценки персонала. Система предусматривает разработку и утверждение регламентирующих локальных нормативных актов.

5. Обеспечение реализации Кадровой политики

5.1. Субъектом реализации кадровой политики является система управления персоналом, позволяющая реализовать стратегические цели, изложенные в разделе 2 Кадровой политики.

5.2. Систему управления персоналом возглавляет ректор Университета. Она включает в себя руководителей всех уровней, объединенных по принципу функционального подчинения.

5.3. Участники системы управления персоналом реализуют основные направления Кадровой политики в пределах полномочий, определенных их должностными инструкциями, положениями о структурных подразделениях, а также Программой мероприятий по реализации Кадровой политики, которая является ее неотъемлемой частью.

5.4. Эффективность кадровой политики оценивается системой показателей, которые находятся под постоянным контролем.



ФГБОУ ВО «Тульский государственный университет»		
Кадровая политика Тульского государственного университета		
<i>Издание 2</i>	<i>Дата 20.04.2015</i>	<i>Стр. 6 из 7</i>

5.5. Организационное обеспечение реализации Кадровой политики ТулГУ возлагается на административно-кадровое управление.

