**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**УЧЕНОГО СОВЕТА КБГУ**

**по вопросу**

**«О кадровой политике КБГУ в современных условиях»**

**от 29.05.2017 г.**

Заслушав и обсудив доклады начальника управления кадрового, правового обеспечения и делопроизводства Е.М. Машуковой и начальника управления стратегического развития З.А. Нахушевой по вопросу «О кадровой политике КБГУ в современных условиях», ученый совет университета отмечает, что важнейшим фактором развития КБГУ является кадровый потенциал.

На современном этапе кадровую структуру КБГУ составляют 4 вида персонала: профессорско-преподавательский; административно-управленческий; учебно-вспомогательный; прочий обслуживающий. Общее количество работников составляет 2002 человека, из них штатных - 1873, внешних совместителей – 129, женщин – 1326, мужчин – 676.

Кадровая политика КБГУ основана на законодательно установленном принципе автономии университета и является одним из инструментов модернизации структуры управления. Трудовые ресурсы составляют основной потенциал университета, с помощью которого достигаются цели и задачи, определенные Уставом КБГУ. Персонал КБГУ отличается эклектичностью, заключающейся в сочетании различных возрастных, гендерных, национальных, профессиональных и прочих групп.

Содержание кадровой политики КБГУ составляют: организационно-штатная политика: планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры и штата, назначения, создание резерва, перемещения; информационная политика: создание и поддержка системы движения кадровой информации; финансовая политика: формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда; политика развития персонала: обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации; оценка результатов деятельности: анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

В КБГУ проводится активная кадровая политика, которую можно признать удовлетворительной. Вместе с тем современные тенденции развития высшего и среднего профессионального образования, а также меняющиеся экономические формации диктуют необходимость внедрения принципиально новых подходов к формированию кадровой политики.

Основными проблемами в этой связи являются: падение общественного престижа профессии «преподаватель вуза»; старение профессорско-преподавательского состава; отток перспективных и молодых кадров в коммерческие структуры; снижение доли исследовательской и методической составляющих в деятельности преподавателей; низкий уровень инициативности работников в вопросах профориентационной работы и привлечения денежных ресурсов.

Основными причинами указанных проблем выступают: низкая мотивация у трудового коллектива; невысокая оплата труда; отсутствие системной работы по самообразованию; незначительность использования в учебном процессе новых педагогических технологий.

Разрешение указанных проблем возможно посредством комплекса мероприятий, направленных на комплектование профессорско-преподавательского состава с учетом законодательно установленных профессиональных стандартов на конкурсной основе по срочным эффективным контрактам, содержащим критерии оценки академической, научной и управленческой активности работника; создание комфортных условий труда для привлечения молодых специалистов в КБГУ; организация профессиональной переподготовки работников, в том числе бесплатно на базе соответствующих структурных подразделений КБГУ; вовлечение педагогов, владеющих профессиональным мастерством, в работу инновационной площадки и творческих групп; организация работы по обобщению и передаче педагогического опыта на тематических семинарах, консультациях и т.д.

Планируемый результат приведенных мероприятий это:

- создание условий для профессионального роста каждого работника;

- укрепление здоровья работников;

- повышение уровня исполнительской дисциплины;

- освоение педагогами КБГУ инновационных способов и методов обучения и воспитания обучающихся;

- обновление педагогических кадров.

Развитие кадрового потенциала КБГУ включает в себя: развитие кадрового потенциала как носителя знаний, культуры, традиций, отвечающего задачам образовательной организации; развитие корпоративной культуры, экономических стимулов и социальных гарантий с целью создания условий для наиболее полной самореализации работников, постоянного пополнения их знаний и профессионального роста; организация непрерывного образования работников, системы повышения их профессиональной квалификации и мастерства как основное условие повышения качества образования.

Учитывая вышеизложенное, Ученый совет КБГУ постановляет:

1. Разработать программу «Кадры КБГУ» (рабочее название), содержащую инструменты и механизмы, предполагающих вложения как финансовых, так и немонетарных ресурсов (ответственные: и.о. проректора поУР Лесев, и.о.проректора по МС и СР Х.С. Кушхов, начальник УКПО и Д Е.М. Машукова, начальник управления УСР З.А. Нахушева, срок – 02.09.2017г.).

2. Ввести в практику проведение профессиональных конкурсов по номинациям (с выплатой грантов победителям): «Профессор года», «Доцент года» с дифференциацией по гуманитарным и естественнонаучным отраслям знаний; «Лучший руководитель структурного подразделения КБГУ»; «Лучшая кафедра» (ответственные: проректор по УР В.Н. Лесев, проректор по ВР и СВ А.М. Кумыков, начальник УКПО и Д Е.М. Машукова, начальник УБУ – главный бухгалтер А.М. Калмыкова; срок - 01.07.2017г.).

3. Контроль за исполнением постановления возложить на проректора по МС и СР Х.С. Кушхова.