

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Гжельский государственный университет»
(ГГУ)

УТВЕРЖДЕНО
протоколом Учёного совета
от 25.06.2025 № 11

Ректор _____ **Д.С. Сомов**



ПОЛОЖЕНИЕ
о кадровой политике
ФГБОУ ВО «Гжельский государственный университет»

пос. Электроизолатор
2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровой политике ФГБОУ ВО «Гжельский государственный университет» (далее — Положение) определяет цели, задачи и основные направления кадровой политики в области обеспечения ФГБОУ ВО «Гжельский государственный университет» (далее — ГГУ) работниками требуемой квалификации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», иными нормативными правовыми актами, регламентирующими работу с персоналом, Уставом ГГУ и локальными нормативными актами ГГУ, регламентирующими кадровые вопросы.

1.3. Кадровая политика — это стратегически ориентированная работа с работниками ГГУ, включающая систему взглядов, принципов, норм и требований, направленных на формирование, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала ГГУ.

Кадровая политика Университета направлена на обеспечение партнерских взаимоотношений между работниками и ГГУ, систематического повышения квалификации работников, использования современных технологий, осуществление обмена опытом работы и его распространение среди работников, мотивацию работников к длительной и эффективной работе в ГГУ.

1.4. Общее руководство кадровой политикой в ГГУ осуществляет ректор и, в пределах своей компетенции, проректора ГГУ.

2. Основные цели и задачи кадровой политики ГГУ

2.1. Основной целью кадровой политики ГГУ является формирование, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала в процессе деятельности ГГУ.

2.2. Задачами кадровой политики являются:

- организация процессов планирования кадрового состава, подбора, найма и адаптации работников;
- создание эффективной системы мотивации работников, направленной на повышение лояльности, вовлеченности и результативности;
- повышение ответственности ГГУ как работодателя и улучшение социального обеспечения работников;
- создание и развитие системы непрерывного обучения и повышения квалификации работников;
- формирование и укрепление трудовой дисциплины ГГУ.

2.3. Цели и задачи кадровой политики ГГУ достигаются посредством реализации следующих направлений:

- планирование, подбор, найм и адаптация работников;

- совершенствование системы мотивации и стимулирования работников;
- развитие и обучение работников;
- формирование и укрепление корпоративной культуры.

2.4. Важнейшим условием достижения успешных показателей в деятельности ГГУ является безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, обоснованная требовательность руководителей к работникам, добросовестное и профессиональное выполнение работниками распоряжений, указаний и заданий руководителя.

3. Планирование кадрового состава, найма и адаптации работников

3.1. Целью планирования кадрового состава, найма и адаптации работников ГГУ является определение и своевременное удовлетворение потребностей структурных подразделений ГГУ в работниках, обладающих необходимой квалификацией, компетенцией и личностными качествами.

3.2. Содержание планирования кадрового состава, найма и адаптации персонала:

3.2.1. Определение потребности в работниках происходит на основании запросов руководителей структурных подразделений.

3.2.2. Объявление о наличии в ГГУ вакансии. ГГУ самостоятельно определяет способ размещения объявления о наличии вакансии.

3.2.3. Кандидаты, отобранные на основе анализа резюме и соответствующие квалификационным требованиям, приглашаются на собеседование с руководителем структурного подразделения, объявившего вакансию.

3.2.4. На основании рекомендации руководителя структурного подразделения принимается решение о заключении с кандидатом трудового договора.

3.2.5. Процесс адаптации принятого на работу работника состоит из ознакомления с рабочим местом, документацией ГГУ, общей ориентации и поведения в коллективе. В первый рабочий день нового работника знакомят с положениями об организации, локальными нормативными актами и правилами внутреннего трудового распорядка.

Наставник либо непосредственный руководитель работника знакомит его с целями, функциями и задачами конкретного подразделения, в которое он принят на работу. Руководитель подразделения или наставник разъясняет новому работнику все пункты должностной инструкции и определяет цели на время испытательного срока.

4. Система мотивации работников ГГУ

4.1. Целью системы мотивации работников в ГГУ является повышение инициативы, вовлеченности и результативности работников.

4.2. В рамках системы мотивации работников, ГГУ стремится создать эффективную систему общего вознаграждения, цель которой привлечь, удержать и мотивировать работников, чья квалификация и результативность труда обеспечат реализацию целей деятельности ГГУ.

4.3. Система мотивации работников ГГУ сочетает в себе материальное и нематериальное стимулирование и направлена на привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение заинтересованности работников в результатах их труда.

4.4. Базовым компонентом системы мотивации и стимулирования работников ГГУ является механизм материального вознаграждения, обеспечивающий взаимосвязь оплаты и результатов труда. Оплата труда и стимулирование работников осуществляются с учетом квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

4.5. Методы нематериального стимулирования направлены на развитие работников и формирование позитивной социально-психологической атмосферы в коллективе, что реализуется через своевременное информирование о деятельности ГГУ и получение обратной связи от работников, поощрение отличившихся работников (объявление благодарности, вручение грамот, дипломов и т.д.), поздравления со знаменательными событиями, организацию корпоративных мероприятий, обучение и планирование карьеры, создание благоприятных условий для работы, развитие системы наставничества.

4.6. Порядок и механизмы оплаты труда работников ГГУ регламентируются локальными нормативными актами Университета.

5. Создание и развитие системы обучения и повышения квалификации работников

5.1. Целью обучения и повышения квалификации работников является подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5.2. Обучение работников и повышение квалификации:

5.2.1. Обучение планируется и проводится с целью подготовки работников к решению стоящих перед ГГУ задач и повышения профессионального уровня работников.

5.2.2. Обучение и повышение квалификации направлены на обеспечение непосредственного роста профессионализма и уровня профессиональных знаний работников; раскрытие потенциала работников; рост мотивации; обеспечение преемственности в управлении; формирование образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей достижению успешных показателей в деятельности ГГУ.

5.2.3. Высокий уровень профессионализма работников ГГУ поддерживается и развивается через систему постоянного обучения.

Внутреннее обучение может выступать в разнообразных формах: обучение на рабочем месте, наставничество, внутриорганизационные семинары, тренинги, круглые столы, конференции; инструктаж по охране труда, первой медицинской помощи и прочее.

Внешнее обучение осуществляется путем привлечения сторонних организаций для оказания услуг по обучению и дополнению профессиональных знаний работников ГГУ (тренинги, семинары, конференции, курсы и т.д.).

6. Формирование и укрепление корпоративной культуры

6.1. Корпоративная культура ГГУ базируется на традициях и общих целях деятельности ГГУ. К ценностям, лежащим в основе корпоративной культуры, можно отнести:

- стремление к успеху, профессиональное развитие;
- творческую атмосферу, трудовую активность;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- гордость за свою организацию, преданность ее целям, уважение традиций;
- уважение к ветеранам, положительный настрой по отношению к молодежи;
- поддержка семейных ценностей работников.

6.2. Управление деятельностью и взаимодействие между работниками ГГУ на всех уровнях организуется на принципах командной работы.

6.3. Укрепление корпоративной культуры должно проводиться через общие мероприятия, направленные на воспитание у работников ГГУ чувства общности, принадлежности к коллективу, лояльности, надежности в работе и положительной социально-психологической атмосферы в трудовом коллективе.

7. Заключительные и переходные положения

7.1. Ожидаемые эффекты от реализации кадровой политики:

- привлечение лучших представителей образовательной, научной сферы и профессиональной отрасли, в том числе молодых преподавателей;
- создание привлекательных условий для трудоустройства;
- вовлеченность работников во все значимые проекты ГГУ;
- обеспечение высокого качества образования работников;
- достижение значительного уровня публикационной активности профессорско-преподавательского состава;
- наличие сформированных продуктивных научно-исследовательских коллективов;
- наличие системы стимулов для проведения научных исследований;
- приобретение работниками научно-исследовательских, образовательных и управленческих навыков работы с новыми образовательными технологиями;
- развитие профессионального роста работников ГГУ;
- продвижение ГГУ в национальных и международных рейтингах вузов.

7.2. Для реализации кадровой политики в ГГУ разрабатываются соответствующие локальные нормативные документы, позволяющие осуществлять достижение поставленных целей.

7.3. Оценку исполнения проводимой в ГГУ кадровой политики осуществляет отдел кадров, в соответствии с принятыми в ГГУ локальными нормативными актами.

7.4. Руководители структурных подразделений при осуществлении кадровой политики несут ответственность за принятые решения в рамках своей компетенции и зоны ответственности.