

"УТВЕРЖДЕНО"

Ученым Советом ФГБОУ ВО «УдГУ»

Протокол № 6

« 30 » июня 2020 г.

Ректор ФГБОУ ВО «УдГУ»

Г.В. Мерзлякова

" 30 " июня 2020 г.



Концепция кадровой политики ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

Успех вуза в значительной мере определяется профессионализмом его специалистов всех уровней, начиная от высшего управленческого звена до вспомогательного персонала, поэтому одним из приоритетных направлений стратегического развития Удмуртского государственного университета является реализация эффективной кадровой политики.

Настоящая Концепция кадровой политики представляет собой официально принятую систему взглядов на цели, задачи, главные направления политики университета в части управления персоналом на период с 2021 по 2025 годы.

I. Общие положения

1.1. Концепция кадровой политики ФГБОУ ВО «Удмуртского государственного университета» (далее – УдГУ, университет, вуз) строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, иных законодательных актов РФ, в том числе федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указов Президента РФ, Постановлений и распоряжений Правительства РФ, иных нормативных документов, в т.ч. приказов и распоряжений Минобрнауки РФ, Устава университета, Коллективного договора университета, решений Ученого Совета университета и иных локальных нормативно-правовых актов университета.

1.2. Концепция кадровой политики Удмуртского государственного университета определяет программу кадрового обеспечения реализации программы стратегического развития университета и включает цели, задачи, принципы, приоритетные направления кадровой политики, механизмы регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив развития университета, определяет порядок управления кадровой политикой университета.

1.3. Концепция кадровой политики разрабатывается в рамках Стратегии развития университета, рассматривается Ученым советом университета и утверждается приказом ректора. Изменения в Концепцию кадровой политики могут быть внесены по инициативе ректора, Ученого совета университета в порядке, установленном Уставом УдГУ.

1.4. Кадровая политика университета — это одна из значительных частей стратегии развития вуза и представляет собой генеральное направление работы с персоналом, выражающееся в последовательном осуществлении организационно-

управленческих действий, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала университета, на формирование высококвалифицированного, ответственного и инициативного коллектива, способного достичь и сохранить лидирующие позиции в сфере предоставления образовательных услуг и важнейших направлений научных исследований регионального, федерального и международного уровней.

1.5. Кадровый потенциал УдГУ — это совокупность трудовых и интеллектуальных ресурсов вуза, способных эффективно участвовать в учебных и научно-инновационных процессах развития университета, обеспечивать достижение стоящих перед ним общественно значимых целей.

II. Основные пути реализации кадровой политики

Для решения актуальных проблем реализации кадровой политики университета необходимо:

1. Оптимизировать структуру персонала по категориям и возрасту.
2. Поддерживать высокий уровень квалификации персонала и его способность адаптироваться к ускоренным темпам цифровизации образования.
3. Обеспечивать преемственность научно-педагогических и других категорий работников.
4. Повышать привлекательность университета для трудоустройства выпускников вузов с целью привлечения талантливой молодежи.
5. Совершенствовать механизм наставничества, адаптации молодых работников, их мотивации и управления карьерой.
6. Продолжить интеграцию вуза в международное академическое сообщество.
7. Повышать эффективность работы научных руководителей и консультантов, создавать условия для своевременной защиты кандидатских и докторских диссертаций.
8. Содействовать профессиональному росту и совершенствовать механизмы мотивации для достижения высоких результатов деятельности персонала.

III. Цели, задачи и принципы кадровой политики

3.1. Главной целью кадровой политики вуза является формирование высокоэффективного, ответственного и инициативного коллектива, способного решать текущие и стратегические задачи развития университета, достижение сбалансированности структуры возрастного и профессионального состава персонала, повышение мотивации трудовой активности работников университета.

3.2. Основными задачами кадровой политики

Посредством реализации кадровой политики университета будут решаться следующие основные задачи:

1) развитие системы обновления, улучшения качественного состава работников УдГУ:

1.1) повышение качества отбора всех категорий персонала;

- 1.2) оценка трудового потенциала работников, аттестация кадров;
- 1.3) адаптация молодых НПП, развитие института наставничества и консультирования;
- 1.4) планирование развития, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров;
- 1.5) формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования;
- 2) повышение эффективности системы мотивации и стимулирования всех категорий работников;
- 3) обеспечение охраны труда;
- 4) формирование приверженности у работников целям университета;
- 5) автоматизация и цифровизация работы с персоналом;
- 6) укрепление трудовой и исполнительской дисциплины, формирование ответственного отношения к работе;
- 7) научное, методическое, информационное и финансовое обеспечение кадровой политики.

3.3. Принципы кадровой политики:

В основе формирования и реализации кадровой политики УдГУ лежат следующие принципы:

- Преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей молодому поколению.
- Опережающий и упреждающий характер кадровой политики, построенной на реальной комплексной оценке потребности в профессиональных кадрах.
- Непременное соблюдение академических прав и свобод работников.
- Прозрачность прав и обязанностей всех субъектов кадровых отношений, методов организации и контроля их деятельности, четко встроенных в общий цикл управления университетом.
- Доминирование коллегиальных процедур оценки качества деятельности работников на основе четких критериев.
- Создание в университете условий труда, обеспечивающих возможность выполнения работниками своих профессиональных задач и в максимальной степени содействующих их эффективной деятельности.
- Правовая и социальная защищенность работников университета, обеспечение законности в решении кадровых вопросов.

IV. Приоритетные направления кадровой политики

4.1. Стратегическим направлением кадровой политики университета является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава работников, а также повышение их мотивации и заинтересованности в результатах своей деятельности, направленных на достижение целей развития университета.

4.2. К приоритетным направлениям кадровой политики университета относятся:

1. Совершенствование системы управления кадровой политикой университета
2. Создание эффективной системы обновления, улучшения качественного состава работников УдГУ, путем:
 - совершенствования системы подбора и отбора персонала;
 - совершенствования системы обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров университета, внедрения новых форм и методов, повышения эффективности работы аспирантуры и докторантуры;
 - совершенствования системы оценки персонала;
 - формирования кадрового резерва, ротации кадров.
3. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда работников.
4. Совершенствование направлений реализации социальной политики.
5. Обеспечение охраны труда.
6. Развитие корпоративной культуры.

4.2.1. Совершенствование системы управления кадровой политикой университета

1. Работа по данному направлению должна иметь системный характер, обеспечивающий скоординированный подход к управлению по всем направлениям формирования, регулирования кадрового состава университета, повышению удовлетворенности трудом персонала на основе структурирования процессов и закрепления ответственности за должностными лицами, руководителями структурных подразделений по обеспечению повышения эффективности управления персоналом.

2. Новые вызовы для российских вузов формируют потребность в создании эффективных кадровых стратегий, в переходе к профессиональному менеджменту человеческих ресурсов, что требует трансформации используемых приемов, методов, технологий организации работы с персоналом в соответствии с поставленными целями развития университета, позволяющими работникам максимально раскрыть и реализовать свои способности и возможности. Совершенствование системы управления персоналом будет осуществляться по следующим направлениям: формирование целевой модели компетенций, корпоративное управление поиском и подбором, адаптацией, мотивацией и стимулированием, развитием, оценкой персонала, кадровым резервом, коммуникациями, организационной культурой.

3. К основным стратегическим направлениям развития кадрового потенциала университета на ближайшую перспективу следует отнести:

- совершенствование организационной структуры университета в соответствии с приоритетными направлениями развития вуза;
- формирование востребованных рынком компетенций цифровой экономики, здоровьесбережения, развития предпринимательских навыков и компетенций, навыков командной работы;
- изменение содержания и структуры выполняемой работы по основным категориям персонала, направленное на приведение в соответствие с

профессиональными стандартами (при наличии), качественное выполнение работниками своих функциональных обязанностей согласно поставленным задачами перед подразделением, эффективное использование потенциала работников, развитие востребованности новых компетенций, создание условий развивающей среды и обеспечение возможностей для всесторонней поддержки профессионального развития и роста работников, в том числе за счет использования механизмов самосовершенствования и саморазвития;

- автоматизация и цифровизация информационных потоков и процессов в сфере управления персоналом;

- применение гибкой системы вознаграждения на основании результатов деятельности, установление объективных и всесторонних критериев оценки эффективности труда;

- корректировка действующих мотивационных систем, их настройка на достижение целей вуза;

- совершенствование системы единовременного премирования за достижения по приоритетным направлениям образовательной, научной и инновационной деятельности университета («внутренние гранты университета»), в рамках которых поддерживаются проекты развития, соответствующие актуальным стратегическим приоритетам университета, направленным на выполнение целевых показателей деятельности;

- обновление кадрового состава, формирование и развитие кадрового бренда вуза, привлекающего и удерживающего работников с необходимыми компетенциями;

- совершенствование системы поиска, подбора и отбора персонала;

- обеспечение преемственности в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения педагогических работников новому поколению, оптимального соотношения процесса обновления и сохранения опытного состава работников, сбалансированной возрастной структуры работников.

- создание в университете специализированного кадрового портала, позволяющего выстроить эффективную систему информирования и информационного обмена между структурными подразделениями и персоналом университета;

- создание условий для повышения привлекательности работы для талантливой молодежи и специалистов, включая выпускников университета, привлечения и удержания молодых специалистов, эффективной организации их труда для достижения поставленных целей.

4.2.2. Создание эффективной системы обновления, улучшения качественного состава работников УдГУ

4.2.2.1. Совершенствование системы подбора и отбора персонала

1. Для реализации долгосрочных и перспективных проектов университет будет развивать систему перспективного планирования персонала по всем направлениям своей деятельности, в процессе которого будет проводиться:

- анализ организационной структуры управления, в соответствии с которой должна реализоваться выбранная стратегия развития кадрового потенциала;

- анализ существующего перечня должностей и имеющихся работников;

- потребность в новых должностях и оценка потребности в персонале на перспективу;
- определение количественной и качественной потребности в персонале;
- разработка программы удовлетворения потребности университета в персонале.

2. Привлечение высококвалифицированного персонала является комплексной задачей повышения имиджа университета и создания привлекательных условий труда для будущих работников.

3. Кадровая политика определяет принципы формирования кадрового резерва вуза, при решении вопросов по подбору и расстановке персонала в приоритетном порядке рассматриваются работники, включенные в кадровый резерв университета.

4. Для университета характерна открытость при подборе и отборе персонала, прозрачность всех процедур для потенциальных работников на любом уровне отбора персонала, объективность конкурсов и процедур тайного голосования при отборе претендентов на научно-педагогические должности, а также соблюдение корпоративных принципов, сложившихся в вузе.

Доступность информации о вакансиях в университете будет обеспечиваться посредством современных информационных ресурсов.

5. Отбор персонала носит комплексный, объективный, непрерывный характер и будет осуществляться преимущественно с соблюдением принципа альтернативности конкурсных процедур на замещение должностей НППР, выборов директоров Институтов и заведующих кафедрами.

6. Процесс отбора персонала включает в себя несколько последовательных ступеней:

- анализ рекомендаций и послужного списка (резюме);
- проведение собеседования, в ходе которого подлежат оценке деловые и профессионально-квалификационные качества кандидата;
- медицинский контроль;
- при необходимости могут быть проведены дополнительные испытания, по итогам которых будут вынесены заключения о профпригодности;
- принятие решения и подготовка материалов для приёма на работу.

7. Прием новых работников ведется на основе соблюдения норм действующего законодательства, требований квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов с учетом особых условий допуска к работе (отсутствие судимости, запрета на занятие педагогической деятельностью и др.).

8. Особое внимание будет уделено привлечению и закреплению в вузе молодежи, в том числе выпускников университета, а также программам работы с одаренной молодежью. Будет продолжена работа над увеличением количества своевременных защит исследовательских работ аспирантами, докторантами, соискателями.

Инструментом совершенствования кадрового потенциала университета может служить информационная система «Электронное портфолио студента», которая позволит включать молодых специалистов в кадровый резерв на научно-педагогические и иные должности. Учет публикационной активности, участия студента в инновационных и научных проектах, личного вклада в реализацию этих проектов позволит выявить молодых лидеров, способных участвовать в научно-

исследовательской, педагогической, инновационной и административной деятельности, формировать кадровый резерв.

9. Эффективный подбор кадров университета будет обеспечиваться также за счет сотрудничества с представителями работодателей и профессиональных сообществ, руководителями и ведущими работниками профильных организаций.

4.2.2.2. Совершенствование системы обучения персонала, повышения квалификации и переподготовки кадров университета, внедрение новых форм и методов, повышение эффективности работы аспирантуры и докторантуры

1. Поддержание на высоком уровне профессионализма НПР университета, системное и регулярное обновление и углубление профессиональных компетенций кадров должна обеспечить система повышения квалификации научно-педагогических кадров и иных работников университета.

2. Организация повышения квалификации кадрового состава университета – одна из главных задач руководителей всех уровней управления (проректоров университета, директоров институтов, заведующих кафедрами, руководителей структурных подразделений и служб), решаемая совместно с Институтом дополнительного профессионального образования университета, координирующего данное направление.

3. Вопросы планирования повышения квалификации отражаются в плане повышения квалификации работников университета.

4. Повышение квалификации работников университета может осуществляться в следующих формах:

- курсы повышения квалификации НПР по определенным программам (квалификационные программы, программы профессионального развития);

- прохождение стажировки на предприятиях, в организациях, производственных структурах, образовательных и научно-исследовательских учреждениях на территории России и за рубежом;

- выполнение научных, научно-исследовательских работ, в том числе в рамках диссертационных исследований;

- участие в работе международных, всероссийских, межвузовских и внутривузовских научно-практических мероприятиях в целях обсуждения и выработки единых подходов к решению профессиональных проблем;

- повышение квалификации работников университета по индивидуальным образовательным программам на основе компетентностного подхода;

- участие и организация проведения вебинаров, онлайн конференций и виртуальных встреч и дистанционных консультаций.

4. Особое внимание в ходе реализации программ повышения квалификации следует уделить созданию условий для формирования у НПР компетенций инновационной деятельности:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремлению к новому;

- способность к критическому мышлению;

- способность и готовность к разумному риску, креативности и предприимчивости, умению работать самостоятельно, готовности к работе в команде и в высококонкурентной среде в условиях цифровизации образования;

- владение иностранными языками, предусматривающее способность к свободному деловому и профессиональному общению.

5. Необходимо обеспечить непосредственный контроль со стороны руководителей структурных подразделений за выполнением научно-педагогическими работниками планов повышения квалификации, обеспечения условий и социальной защищенности педагогических работников, направляемых на повышение квалификации, разработку и внедрение механизма оперативного перераспределения педагогической нагрузки.

6. В связи с этим посредством кадровой политики должно быть решено:

- обеспечение связи целей повышения квалификации и соответствующих программ с задачами развития конкретных направлений деятельности университета;

- обеспечение регулярного сбора и анализ информации от структурных подразделений о потребностях в повышении квалификации. При этом эти потребности должны быть обоснованными и формироваться руководителями подразделений исходя из стоящих перед ними задач;

- формирование планов повышения квалификации работников с учетом лицензионных и аккредитационных требований, наличия внутренних ресурсов университета, и ресурсов, привлекаемых из внешних источников;

- повышение уровня управленческих компетенций среди руководителей всех уровней управления университета.

7. С целью совершенствования системы обучения персонала университет будет стремиться использовать наиболее эффективные современные методы (тренинги, исследовательские проекты, деловые игры, коучинг, мастер-классы и т.д.).

8. Для поддержания должного уровня качественного и возрастного состава НПР в университете необходимо ввести систему подготовки молодых преподавателей из числа магистрантов и аспирантов. Для целевой подготовки будущих научно-педагогических работников (из числа магистрантов и аспирантов) необходимо разработать систему их мотивации.

9. Для повышения эффективности работы по увеличению количества своевременных защит аспирантами, докторантами, соискателями необходимы:

- модернизация основных профессиональных образовательных программ аспирантов и программ подготовки в докторантуре в интересах университета и социально-экономического развития региона;

- привлечение молодых докторов, кандидатов наук, подготовивших диссертации в ведущих российских университетах;

- периодический анализ на ученых советах университета, институтов и факультетов вопросов подготовки кадров высшей квалификации, в том числе и научно-педагогических работников для университета, выявление их потенциальной возможности и сложившихся на кафедрах тенденций в работе с магистрантами, аспирантами и докторантами;

- концентрация усилий руководителей кафедр на повышении эффективности работы научных руководителей с соискателями научно-педагогических должностей в вузе.

4.2.2.3. Совершенствование системы оценки персонала

1. Регулярная оценка персонала проводится на основе процедуры аттестации и реализации эффективного контракта.

2. Система аттестации научно-педагогических кадров является важнейшей составляющей кадровой политики вуза, которую рассматривают как действенную форму коллективного контроля уровня научно-педагогических кадров на кафедрах и факультетах, стимулирования роста их квалификации.

3. Целью аттестации персонала является установление соответствия работника занимаемой должности по результатам его деятельности, уровню квалификации и личным качествам.

4. Проведение аттестации персонала призвано:

- улучшить систему подбора и расстановки кадров в вузе (продвижение по службе, сохранение в прежней должности, перевод на новое место, увольнение);
- стимулировать работников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы;
- обеспечить более тесную связь заработной платы с результатами труда работников.

5. Конкурсный отбор на замещение педагогических должностей и выборы на должности директоров и заведующих кафедрами будут проводиться с учетом результативности предыдущего периода работы и в соответствии с требованиями, установленными в университете, что обеспечит объективность экспертизы профессиональной компетентности и занятие вакантных мест наиболее достойными кандидатами.

6. Будет продолжена работа по внедрению профессиональных стандартов. С учетом требований профессиональных стандартов будут актуализированы квалификационные требования к работникам по конкретным должностям и категориям персонала, внесены изменения в должностные инструкции работников, при необходимости инициировано переименование должностей.

7. Результаты оценки работника будут использованы при принятии решения о назначении или избрании на соответствующую должность, карьерном росте, определении потребности в развитии персонала и др.

4.2.2.4. Формирование кадрового резерва университета, ротация кадров

1. Вопросы кадрового обновления и преемственности в руководстве структурных подразделений университета, разумного сочетания в них опытных и молодых работников требует формирования кадрового резерва на всех уровнях управления университетом и постоянной, планомерной работы с ним.

2. Цель данного направления – это создание резерва для устойчивого развития кадрового потенциала университета.

3. Формирование кадрового резерва осуществляется по уровням управления:

- 1) резерв ректора;
- 2) резерв проректоров;
- 3) резерв директоров институтов;

- 4) резерв руководителей отделов и управлений;
- 5) резерв заведующих кафедрами.

4. Работа с кадровым резервом университета должна включать такие направления, как планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

4.1. Для планирования кадрового резерва необходим учет должностей в вузе, постоянный поиск и учет перспективных работников университета и других организаций для предложения имеющихся вакантных должностей или на (планируемые) должности, которые могут возникнуть при развитии в вузе новых перспективных направлений деятельности.

4.2. При отборе претендентов на руководящие должности предъявляются строгие требования к их профессиональным, личным и деловым качествам: способности претендента стратегически и системно мыслить, эффективно использовать потенциал работника.

4.3. Работа с кадровым резервом (независимо от уровня управления) включает:

- 1) составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в университете (вуз, институт, факультет, кафедра, отдел, управление);
- 2) предварительный набор кандидатов в резерв;
- 3) получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов;
- 4) формирование состава резерва кадров.

4.4. Обучение кадрового резерва носит индивидуальный характер и включает:

- 1) повышение профессиональной квалификации (в том числе контроль со стороны руководителя за работой над кандидатской или докторской диссертацией);
- 2) стажировки в ведущих отечественных и зарубежных университетах с целью изучения передового опыта;
- 3) участие в работе комиссий ученого совета или ректората при подготовке какого-либо вопроса;
- 4) подготовку аналитических материалов по проблемам высшего профессионального образования;
- 5) назначение на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и т.п.

5. Кадровый резерв на кафедрах предполагает подготовку преподавателей для замены временно отсутствующих коллег, в целях обеспечения непрерывности образовательного процесса. Требуется планомерное замещение молодыми учеными должностей профессорско-преподавательского состава, закрепление за молодыми преподавателями опытных преподавателей-наставников и последующий анализ этого кураторства.

6. Для дальнейшего формирования и поддержки кадрового резерва вуза необходимо также привлечение к сотрудничеству наиболее компетентных выпускников учреждений высшего и послевузовского образования, ведущих специалистов отраслей экономики.

7. С целью обеспечения профессионального развития и карьерного роста работников, предотвращения профессионального выгорания, подготовки новых

руководящих кадров и оптимизации расстановки кадров предполагается более широкое использование ротации персонала.

Ротация кадров представляет собой последовательную смену профессиональных обязанностей работника, поочередное пребывание в различных должностях для освоения смежных профессий/должностей, разных функций, специфических навыков и получения опыта принятия управленческих решений и управления коллективом.

4.2.3. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда работников

1. Университет стремится создать условия для самореализации и эффективной работы персонала, сформировать команду профессиональных, талантливых и активных работников, готовых и способных принести максимальную пользу вузу путем создания системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе и через механизм эффективного контракта.

2. В основе системы мотивации и стимулирования труда лежат дифференцированные подходы к оплате труда работников, выполняющих работы различной сложности, включающие установление оплаты труда в зависимости от результатов и качества выполняемых работ.

3. Основные решения по развитию системы мотивации основываются на изучении мотивационных факторов различных категорий персонала, оценки результатов индивидуального и коллективного труда работников, а также нормировании труда.

4. Система мотивации и стимулирования труда работников университета включает в себя систему мер материального и нематериального характера.

5. Система мер материального характера – основная заработная плата в совокупности со стимулирующими и иными выплатами (авторские вознаграждения, выплаты в рамках эффективного контракта, за участие в программах внутренних грантов и др.);

6. Система мер нематериального характера складывается из поощрительных и иных мер.

Поощрительные меры нематериального характера включают:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- размещение информации о работнике на Доске Почета, в Книге Почета университета;
- представление к награждению, в установленном законодательством порядке и др.

Иные стимулирующие меры нематериального характера включают:

- дополнительные возможности для профессионального и карьерного роста;
- дополнительные возможности для научной, профессиональной, творческой самореализации;

- участие в корпоративных мероприятиях, организуемых с целью укрепления корпоративных ценностей, командного духа, обеспечения единства вуза и создания позитивной рабочей атмосферы:

- предоставление возможности использования объектов социальной и спортивной инфраструктуры.

7. Для совершенствования системы мотивации и стимулирования труда работников необходимо:

- продолжить дальнейшее развитие и реализацию механизмов эффективного контракта, основанных на критериях эффективности деятельности в соответствии с актуальными задачами развития университета;

- развивать практику вузовских доплат научно-педагогическим работникам за инновационные разработки в сфере содержания и технологий обучения (введение новых образовательных программ, курсов и дисциплин, использование новых методов обучения), вхождение в глобальные институциональные рейтинги, рейтинг мировых университетов, предметные и основные российские рейтинги);

- продолжить реализацию системы внутренних грантов и конкурсов по поддержке молодых научно-педагогических работников для проведения научных исследований;

- использовать результаты научных разработок научно-педагогических работников вуза в хозрасчетной деятельности вуза, проводить активную работу по коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности;

- продолжить формирование социально направленных программ для адресной поддержки работников и предупреждения профессионального выгорания.

8. Для поддержки молодых преподавателей, выбравших для себя научную и преподавательскую сферы деятельности в университете, целесообразно продолжить работу по развитию университетской программы поддержки молодых преподавателей, которая затрагивала бы разные аспекты их профессиональной деятельности – гранты, целевые стажировки для повышения квалификации, в том числе за рубежом, помощь в публикации научных и научно-методических материалов и т.п. и была направлена на расширение адресной поддержки молодых вузовских преподавателей и ученых посредством установления премий, стипендий, введения иных дополнительных льгот: специальных выплат на проведение научно-исследовательских работ, доплат за создание современных научно-исследовательских пособий, выплат при подготовке диссертаций, повышения квалификации, стажировки и иных форм саморазвития.

9. Необходимо повысить информированность работников о существующих в университете социальных программах через развитие сайта и СМИ университета, продолжить проведение конструктивной работы с профсоюзным комитетом университета в области социальной и правовой защиты работников, мотивацию трудовой активности работников.

4.2.4. Совершенствование реализации социальной политики

1. Социальная политика вуза в современных условиях становится одним из главных направлений кадровой политики и должна рассматриваться как важный инструмент системы управления персоналом.

2. Для достижения целей настоящей Концепции необходимо формирование эффективной системы социальной защиты работников – деятельности по реализации социальной политики университета, для которой характерны дифференциация выполнения вузом социальных функций в отношении различных категорий работников, прежде всего нуждающихся в дополнительной поддержке,

например, молодых преподавателей и сотрудников, малообеспеченных, ветеранов вуза и др.

3. Социальная политика УдГУ реализуется посредством предоставления социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством о труде и социальном обеспечении, а также дополнительных мер в рамках целевых социальных программ университета.

В число основных направлений реализации социальной политики университета, направленной на социальную поддержку работников, относятся:

- Социальная защита. Данное направление реализуется в целях обеспечения дополнительной социальной защиты, материальной поддержки, повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности. Программа направлена на выполнение положений Коллективного договора УдГУ и усиление контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, а также на обеспечение социальных прав и гарантий для работников.

- Здоровьесбережение. Цель данного направления социальной политики – создание комплексной системы мер, направленных на поддержание и укрепление здоровья работников и членов их семей, создание условий для формирования здорового образа жизни работников, в том числе осуществление контроля за работой предприятия общественного питания в УдГУ. Программа также предусматривает дополнительное медицинское страхование, оздоровительный отдых и санаторно-курортное лечение отдельных категорий работников, оздоровление работников, имеющих на рабочем месте вредные условия труда, медицинские показания, в санаториях и пансионатах республики и за ее пределами.

- Родители. Это направление работы предусматривает организацию и материальную поддержку семейного отдыха и оздоровления, детского отдыха в летний период, компенсационные меры поддержки семей, связанные со значительными затратами на лечение ребенка, организацию праздников и новогодних елок, приобретение новогодних подарков для детей работников университета, материальную помощь для детей, поступающих в первый класс, материальную помощь при рождении ребенка.

- «Ветераны». Направление социальной поддержки ориентировано на содействие ветеранам труда УдГУ в сохранении статуса полноправного и активного члена коллектива, из которого они вышли на заслуженный отдых. Направление предусматривает:

– проведение социально-оздоровительной работы с ветеранами путём оказания им адресной социальной помощи и организации льготного пользования услугами спорткомплекса университета;

– организация общения и содержательного досуга ветеранов путём проведения культурно-массовых мероприятий;

– активизация участия ветеранов в деятельности по сохранению истории УГПИ-УдГУ;

– содействие в организации и проведении работы со студентами УдГУ по гражданско-патриотическому воспитанию;

– привлечение внимания администрации и научно-педагогической общественности УдГУ к проблемам людей пожилого возраста.

4. В целях развития социальной политики университета должна быть продолжена работа по поиску новых, эффективных путей оказания адресной социальной поддержки иным категориям нуждающихся работников.

4.2.5. Обеспечение охраны труда

1. На основе действующего законодательства университет обеспечивает создание эффективной системы управления охраной труда, направленной на улучшение условий труда работников, сохранение и укрепление их здоровья, снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2. Мероприятия по обеспечению охраны труда включают:

- Обучение по охране труда и проверка знаний охраны труда работников университета.

- Своевременное проведение инструктажей по охране труда с работниками и обучающимися университета.

- Своевременное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью выявления, идентификации, устранения или предупреждения воздействия на работников вредных и (или) опасных факторов рабочей среды.

- Проведение оценки профессиональных рисков работников с целью определения вероятности причинения вреда их здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении обязанностей на рабочих местах.

- Проведение инструментального производственного контроля за состоянием факторов производственной среды на рабочих местах университета с целью оперативного выявления, устранения или предупреждения воздействия на работников вредных и (или) опасных факторов рабочей среды.

- Проведение санитарно-эпидемиологического контроля за обеспечением и соблюдением производственной культуры и гигиены труда работниками университета.

- Проведение плановых контрольных проверок состояния условий и охраны труда в подразделениях университета.

- Проведение за счет средств университета медицинских осмотров в установленном законодательством порядке с целью обеспечения безопасности и охраны здоровья работников и обучающихся.

- Осуществление систематического планирования деятельности по улучшению условий труда, разработки и реализации планов мероприятий, соглашений, целевых программ по минимизации и возможному устранению рисков, угроз аварийности, чрезвычайных ситуаций, травматизма и заболеваемости персонала, улучшению состояния здоровья работников; материально-техническое обеспечение реализации данных мероприятий.

- Осуществление расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Обеспечение предусмотренных законодательством прав работников на охрану труда, в том числе гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда.

- Обеспечение доступности достоверной информации о состоянии условий и охраны труда для работников университета.

4.2.6. Развитие корпоративной культуры университета

1. Корпоративная культура как система разделяемых всеми работниками университета ценностей и поведенческих норм, являющихся образцами профессиональной нравственности и этики, ориентирует коллектив на единые цели, мобилизует инициативу работников, обеспечивает эффективную коммуникацию, предопределяет совпадение ценностей работника и вуза.

2. Развитие корпоративной культуры будет ориентировано на:

- укрепление репутации и авторитета Удмуртского государственного университета во внешней среде;

- формирование положительного имиджа университета;

- активное вовлечение работников вуза в корпоративные процессы;

- развитие системы стратегического партнерства, обеспечивающей связи университета с внешней средой;

- построение отношений вуза с работниками и обучающимися на принципах долгосрочного сотрудничества, конструктивного взаимодействия, уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств;

- поощрение эффективного лидерства, которое состоит в умении находить наиболее перспективные идеи и направления развития, и включаться в их реализацию;

- практику информирования о предпринимаемых изменениях в вузе, создание системы эффективной коммуникации и открытого информационного пространства внутри и вовне университета;

- разработку программы социализации для вновь принятых работников, дающей им возможность адаптироваться к системе норм и ценностей университета;

- сохранение преемственности и верности традициям, наследованию опыта, уважение к старшему поколению, признание его заслуг;

- формирование в рамках университетской культуры студенческой субкультуры, стимулирование студенческой активности.

3. Принципы, правила и нормы делового общения и поведения в Удмуртском государственном университете регламентированы Кодексом корпоративной этики.

V. Заключительные положения

5.1. Концепция кадровой политики ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» является основополагающим документом в области управления персоналом вуза.

5.2. Положения Концепции кадровой политики обязательны для всех структурных подразделений университета и всех его работников.

5.3. В соответствии с целью и задачами, предусмотренными в Концепции кадровой политики, будут разработаны адресные программы реализации ее основных стратегических направлений, включающие в себя процедуры, методику, инструменты и механизмы по достижению целевых показателей развития персонала на период до 2025 года, представленных в Приложении.

5.4. Общая координация и контроль за реализацией Концепции кадровой политики университета осуществляется Управлением кадрового и документационного обеспечения под непосредственным руководством Ректора университета.

**Показатели результативности развития кадрового потенциала
на период с 2020 по 2025 годы**

Показатель	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Удельный вес численности молодых ученых в общей численности НПП (без ученой степени в возрасте до 30 лет, в общей численности НПП),%	3,9	4,1	4,5	5,0	5,5	6,0
Удельный вес численности молодых ученых в общей численности НПП (кандидатов наук до 35 лет в общей численности НПП),%	3,0	3,5	4,8	5,5	6,0	6,5
Удельный вес численности молодых ученых в общей численности НПП (докторов наук до 40 лет в общей численности НПП),%	0,3	0,9	1,5	2,1	2,6	3,2
Доля работников из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой образовательной программы (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет) в общем числе работников, реализующих образовательную программу, %	10,5	11,0	12,0	13,0	14,0	15,0
Доля работников из числа АУП и НПП с опытом работы в других образовательных организациях ВО или в реальном секторе экономики не менее 1 года за последние 5 лет	10,8	11,5	12,5	13,5	14,5	15,5
Численность НПП университета, входящих в топ-500 глобальных институциональных рейтингов	0	0	1	2	3	4
Численность НПП из университета, входящих в топ-200 предметных глобальных рейтингов	0	0	1	2	3	4
Отношение средней стипендии аспирантам, ординаторам, ассистентам-стажерам образовательной организации к средней заработной плате по экономике региона, %	38,2	38,5	38,8	39,0	39,5	40,0
Доля ФОТ НПП в общем ФОТ работников университета, %	60,0	60,1	60,2	60,3	60,4	60,5
Удельный вес численности научно-педагогических кадров, имеющих ученые степени кандидата/доктора наук, в возрасте до 39 лет, %	11,0	12,1	14,0	15,3	16,3	17,4
Удельный вес НПП с ученой степенью, в общей численностью НПП, %	75,8	76,9	78,8	80,1	81,1	82,4
Доля штатных работников ППС в общей численности ППС, %	80,48	81,0	81,5	82,0	82,5	83,0