

Учреждение «Esil University»

**СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА**



**ESIL**  
UNIVERSITY

Утверждено  
Решением Ученого Совета  
Учреждения «Esil University»  
(Протокол № 3 от «29» 10 2025 г.)  
Председатель Ученого Совета  
\_\_\_\_\_ А. Таубаев



**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ «ESIL UNIVERSITY»**

---

**КП EsU 19-14**

**Астана**  
**2025**

## Содержание

|   |                                                         |   |
|---|---------------------------------------------------------|---|
| 1 | Основные положения                                      | 3 |
| 2 | Термины и определения                                   | 4 |
| 3 | Инструменты кадровой политики                           | 4 |
| 4 | Основные приоритеты, принципы, задачи кадровой политики | 5 |
| 5 | Отбор, обучение и развитие кадров                       | 6 |
| 6 | Права и обязанности работников                          | 7 |
| 7 | Создание и поддержание организационного порядка в EsU   | 8 |
| 8 | Заключительные положения                                | 9 |

## 1. Основные положения

1.1. Кадровая политика Учреждения «Esil University» (далее - EsU, Университет) определяет основы работы с персоналом, рациональное использование человеческих ресурсов, цели, задачи и механизмы развития кадрового потенциала Университета.

1.2. Кадровая политика реализуется в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан: Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом Республики Казахстан, Гражданским кодексом Республики Казахстан, Законами Республики Казахстан «Об образовании», «О науке и технологической политике», «О противодействии коррупции», «О языках в Республике Казахстан» и иными нормативными актами, регламентирующими образовательную деятельность в Республики Казахстан - постановлениями, приказами, распоряжениями, инструкциями Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан; Уставом EsU; Стратегией развития Учреждения «Esil University» на 2025-2029 годы и другими внутренними нормативными документами.

1.3. Целью кадровой политики является эффективное управление и развитие человеческих ресурсов EsU, своевременное обеспечение персоналом, отвечающего квалификационным требованиям и обладающего высоким уровнем профессионализма, поддержание на оптимальном уровне численного и качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, сохранение персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, поставленных перед Университетом.

1.4. Для достижения поставленной цели Университет решает следующие задачи:

1.4.1. проводит планомерную работу, направленную на поиск, привлечение, удержание и повышение профессионального уровня лучших специалистов, обеспечение возможностей для быстрого и стабильного профессионального роста инициативных и творчески мыслящих работников;

1.4.2. содействует в повышении квалификации профессорско-преподавательского состава Университета;

1.4.3. привлекает зарубежных специалистов;

1.4.4. содействует адаптации вновь принятых работников в сжатые сроки, тем самым, способствуя эффективному использованию их профессионального и творческого потенциала;

1.4.5. способствует формированию честной академической среды;

1.5. Кадровая политика, проводимая в Университете, призвана укрепить уверенность работников в востребованности своего труда, справедливой оценке деятельности для обеспечения долгосрочного высокого экономического потенциала Университета, сохранения и приумножения его

интеллектуального капитала.

1.6. Реализацию кадровой политики в Университете осуществляет Ректор EsU, Руководитель аппарата, начальник Управления персоналом и руководители структурных подразделений.

1.7. Документы, принятие которых необходимо в целях реализации Кадровой политики регулируются внутренними актами Университета.

## 2. Термины и определения

2.1. В настоящем документе используются следующие термины и определения:

**кадровая политика** - целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные принципы, формы, методы и модели кадровой работы;

**наставничество** - поддержка и поощрение работников для управления их собственным образованием и развитием для того, чтобы они смогли максимизировать свой потенциал, развивать свои навыки и повысить эффективность;

**трудовая мотивация** - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ;

**факторы внешней среды** - те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности;

**факторы внутренней среды** - это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации;

**человеческие ресурсы** - это потенциальные возможности человека в плане трудовой, умственной или физической деятельности;

**человеческий капитал** - запас знаний, навыков, способностей, психологические особенности и другие качества работников, существующие в виде скрытого потенциала, непосредственно не принадлежащие компании, и реализуемые в процессе трудовой деятельности или проявляемые работником в зависимости от степени его мотивированности.

## 3. Инструменты кадровой политики

3.1. Инструментами реализации кадровой политики являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;

- руководство персоналом;
- мероприятия по развитию персонала, повышению квалификации;
- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация.

#### **4. Основные приоритеты, принципы, задачи кадровой политики**

4.1 Основными приоритетами кадровой политики EsU являются:

4.1.1 Обеспечение развития комплексной системы планирования кадров с учетом потребностей Университета, их рационального и эффективного использования;

4.1.2 Обеспечение условий для инициативы и самостоятельности, правовой и социальной защищенности работника с учетом его индивидуальных способностей и профессиональных знаний, повышения взаимной ответственности сторон;

4.1.3 Координация работы по повышению квалификации работников и обеспечение эффективного развития кадрового потенциала;

4.1.4 Привлечение, развитие и удержание высокопрофессиональных работников;

4.1.5 Автоматизация кадрового делопроизводства.

4.2. Основными принципами кадровой политики EsU являются:

4.2.1 Соответствие деятельности по кадровому обеспечению миссии и целям Университета;

4.2.2 Позиционирование персонала как наиболее ценного актива, которым располагает Университет и инвестиции в «человеческий капитал» являются наиболее надежными, являясь фундаментом деятельности Университета;

4.2.3 Создание в Университете условий труда, обеспечивающих возможность выполнения преподавателями своих профессиональных задач и в максимальной степени содействующих их эффективной деятельности;

4.2.4 Принцип меритократии при отборе и продвижении кадров. Соблюдение принципа меритократии направлено на обеспечение отбора наиболее достойных кадров, их профессионального и карьерного продвижения на основе признания личных заслуг;

4.2.5 Правовая защита работников Университета, обеспечение законности и справедливости в решении кадровых вопросов, соблюдение норм конституционного, трудового и социального законодательств;

4.2.6 Соответствие квалификации работников требованиям к занимаемым должностям;

4.2.7 Принцип нулевой терпимости к любым формам коррупции, включая взяточничество, коммерческий подкуп, злоупотребление служебным положением и иные противоправные действия, направленные на получение личной выгоды.

4.2.8 Поддержание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе Университета;

4.2.9 Максимальное внедрение современных технологий по управлению персоналом, автоматизация процессов управления отношениями.

4.3. Основными задачами кадровой политики EsU являются:

4.3.1 Комплектование Университета педагогическими, научными работниками, учебно-вспомогательным персоналом, а также специалистами, рабочими, служащими требуемых профессий, специальностей и квалификаций в соответствии с внешними и внутренними условиями деятельности Университета;

4.3.2 Определение квалификационных характеристик должностей, конкурсный отбор профессорско-преподавательского состава (далее- ППС);

4.3.3 Адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов;

4.3.4 Проведение курсов повышения квалификации;

4.3.5 Обучение сотрудников принципам академической добросовестности;

4.3.6 Формирование долгосрочных планов развития ППС;

4.3.7 Повышение эффективности системы мотивации и стимулирования научно - педагогического труда;

4.3.8 Автоматизация учета, хранения, обработки и анализ данных о кадровом потенциале.

## **5. Отбор, обучение и развитие кадров**

5.1 Для активного роста Университета работники EsU должны обладать следующими компетенциями:

- квалифицированность,
- ответственность,
- профессионализм,
- мотивированность,
- нацеленность на результат,
- способность работать в команде,
- способность принимать решения,
- нулевая терпимость к академической нечестности,
- умение грамотно организовать рабочий процесс,

5.2. В EsU применяются эффективные механизмы отбора профессиональных кадров:

5.2.1 Отбор ППС в EsU осуществляется в соответствии с Правилами конкурсного замещения должностей профессорско - преподавательского состава;

5.2.2 В EsU органом, оценивающим целесообразность заключения, пролонгации или досрочного прекращения трудовых договоров со всеми категориями штатных ППС университета, является Конкурсная комиссия;

5.2.3 Процедура подбора и найма работников в EsU отображена в Регламенте подбора и найма персонала.

5.3. Обучение и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава в EsU осуществляется на регулярной основе в соответствии с ежегодным планом повышения квалификации ППС и перспективным графиком повышения квалификации ППС на 5 лет.

5.3.1 EsU обеспечивает прохождение ректором, проректорами, деканами, заведующих кафедрами и начальниками структурных подразделений повышение квалификации по менеджменту в образовании.

5.4. Метод наставничества ориентируется на выполнение следующих значимых для Университета задач:

5.4.1 Повышение качества подготовки и квалификации персонала;

5.4.2 Развитие у новых сотрудников позитивного отношения к работе, возможность быстрее достичь рабочих показателей, необходимых для организации;

5.4.3 Укрепление командного духа, повышение лояльности сотрудников Университета к системе ценностей;

5.4.4 Снижение текучести персонала, уменьшение количества сотрудников, уволившихся в период и сразу после испытательного срока.

## **6. Права и обязанности работников**

6.1 Работники Университета имеют право:

6.1.1 Участвовать в разработке программ, планов формирования кадрового обеспечения Университета;

6.1.2 Запрашивать и получать нормативные акты и необходимую информацию о кадровом развитии Университета;

6.1.3 Проходить повышение квалификации и стажировку для повышения профессионального уровня.

6.2 Работники Университета обязаны:

6.2.1 Соблюдать нормативно-правовые акты, направленные на достижение Целей и Миссии Университета;

6.2.2 Постоянно повышать собственный уровень профессиональной

квалификации в соответствии с областью профессиональной деятельности;

6.2.3 Формировать у обучающихся гражданскую позицию, включающую в том числе антикоррупционное воспитание, запрет на пропаганду идеологии насилия, экстремизма и терроризма;

6.2.4 Соблюдать прозрачность и добросовестность в преподавательской, исследовательской и административной деятельности.

6.3 Работникам Университета запрещается фабрикация, фальсификации данных и результатов исследований, плагиатство;

6.4 использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Республики Казахстан.

6.5 Права и обязанности работников указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики EsU; должностных инструкциях; коллективном договоре; трудовых договорах в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

## **7. Создание и поддержание организационного порядка в EsU**

7.1 Важнейшим условием достижения стратегических целей Университета является:

7.1.1 безусловное выполнение всеми сотрудниками своих должностных обязанностей;

7.1.2 соблюдение трудовой дисциплины, корпоративной этики и этических норм;

7.1.3 содействие формированию культуры академической честности среди сотрудников и обучающихся;

7.1.4 требовательность руководителей к подчиненным;

7.1.5 безусловное выполнение подчиненными распоряжений, указаний и поставленных руководителями рабочих заданий.

7.2 Основой исполнительности является организационный порядок в Университете, когда:

7.2.1 сотрудники знают и выполняют свои должностные обязанности, зафиксированные в должностных инструкциях;

7.2.2 руководители несут ответственность за принятые решения в

рамках своей зоны ответственности.

7.3 Трудовые отношения в Университете регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка и корпоративной этики (далее- Правила). Данные Правила, имеют цель способствовать воспитанию членов коллектива, добросовестного отношения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и улучшению качества учебного процесса.

## **8. Заключительные положения**

8.1 Настоящий документ и вносимые в него изменения и дополнения вводятся в действие с момента их утверждения на Ученом совете EsU.

8.2 Ответственный за аудит документа - начальник Управления персоналом.

8.3 Ответственность за хранение несет отдел обеспечения качества и стратегического анализа.

[illegible]

Редакция: четвертая  
стр. 11 из 11