

РІШЕННЯ

Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
з питання «Про затвердження Кадрової політики Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна»

від 26 червня 2023 року, протокол № 10

Заслухавши інформацію проректора з науково-педагогічної роботи Бориса САМОРОДОВА стосовно необхідності затвердження «Кадрової політики Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна», на підставі підпункту 39, пункту 13.2 Статуту Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, Вчена рада ухвалила:

1. Затвердити Кадрову політику Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (додаток 1).

Відповідальний: начальник відділу кадрів Олена ГРОМИКО.

Термін виконання: до 28 червня 2023 року

Голова Вченої ради

Учений секретар



Тетяна КАГАНОВСЬКА

Олена ФРІДМАН

КАДРОВА ПОЛІТИКА
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна

I. Загальні положення

1. Кадрова політика Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (далі – Кадрова політика) – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (далі – Каразінський університет), створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання.

Персонал (штат) Каразінського університету – колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі укладеного з Каразінським університетом трудового договору (контракту).

2. Правовою основою розроблення та реалізації Кадрової політики є: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та науково-технічну діяльність», Статут Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Стратегічні цілі й наміри Каразінського університету до 2030 року, затверджені рішенням Вченої ради Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна від 27.02.2023 року (протокол №4), інші нормативно-правові акти, відповідно до яких держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, а також локальні нормативні акти, що регулюють питання організації роботи з персоналом Каразінського університету.

II. Концепція реалізації кадрової політики Каразінського університету

Реалізація кадрової політики Каразінського університету спрямована на реалізацію індивідуальної цілі «Запровадження та реалізація концепції розвитку людських ресурсів» Стратегічних цілей й намірів Каразінського університету до 2030 року, затверджених рішенням Вченої ради Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна від 27.02.2023 року (протокол №4), яка полягає у забезпеченні розвитку людських ресурсів університету, зокрема, створенні умов для реалізації творчого потенціалу науково-педагогічних та наукових працівників, підвищенні професійного рівня керівного складу структурних підрозділів всіх рівнів, вдосконаленні процесів відбору/набору працівників, розвитку прозорості процесів відбору та заохочення дослідників, уточненні документів університету, що визначають розвиток людських ресурсів, зокрема,

кодексу етичної поведінки дослідників, процедури адаптації та інтеграції працівників, затвердженні концепції системи оцінки та планування особистісного розвитку.

Реалізація кадрової політики Каразінського університету має забезпечувати:

в соціальному аспекті – задоволення очікувань працівників щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці;

в професійному аспекті – досягнення високого рівня розвитку кадрового потенціалу університету, наповнення всіх напрямків діяльності університету кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності університету;

в інституційному аспекті - удосконалення нормативно бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті Каразінського університету;

в організаційному аспекті - розбудову системи управління кадровими ресурсами Каразінського університету на засадах соціального діалогу та партнерства;

в економічному аспекті – розвиток підприємницьких та креативних навичок персоналу через підвищення кваліфікації та з метою удосконалення системи надання платних послуг в університеті.

Досягнення мети та реалізація стратегічних цілей і завдань управління персоналом Каразінського університету здійснюється через кадрову політику Каразінського університету.

Кадрова політика Каразінського університету визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом Каразінського університету.

Кадрова політика Каразінського університету спрямована на вирішення виробничих, соціальних і особистих проблем персоналу університету на різних рівнях відповідальності.

III. Мета, стратегічні цілі та завдання кадрової політики Каразінського університету

Метою кадрової політики Каразінського університету є формування високопрофесійного творчого кадрового потенціалу університету з урахуванням його оптимальної соціальної структури, забезпечення всіх напрямків діяльності університету кваліфікованими працівниками, необхідними для реалізації місії, досягнення мети та виконання основних завдань Каразінського університету.

Основними стратегічними цілями кадрової політики Каразінського університету є:

– формування персоналу Каразінського університету певної якості в кількості, оптимальній для забезпечення ефективної роботи відповідно до Стратегічних цілей й намірів Каразінського університету до 2030 року;

- створення умов для реалізації громадянами прав і свобод, передбачених трудовим законодавством;
- раціональне використання персоналу Каразінського університету.

Завдання кадрової політики Каразінського університету:

1) За напрямком формування персоналу Каразінського університету:

- налагодження механізму моніторингу персоналу задля прогнозування потреби у кваліфікованих робітничих кадрах та фахівцях з вищою освітою, науково-педагогічних, педагогічних, наукових працівниках в усіх сферах забезпечення життєдіяльності Каразінського університету;
- розроблення механізмів залучення до роботи по всіх напрямках діяльності університету висококваліфікованих фахівців, провідних науковців України та світу, талановитої молоді, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери та здібних випускників Каразінського університету;
- посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської, освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, дотримання ними норм доброчесності та корпоративної етики з метою уникнення можливих проявів корупції, запобігання виникненню конфлікту інтересів, удосконалення процедури дисциплінарного провадження;
- здійснення заходів, спрямованих на формування корпоративної культури в Каразінському університеті;
- формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад структурних підрозділів Каразінського університету;
- перегляд кваліфікаційних характеристик у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді, у відповідному структурному підрозділі Каразінського університету;
- розроблення заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення потенційного та/або реального конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та врегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення;
- супроводження кар'єрного росту працівників для забезпечення постійного вивчення рівня їхнього особистого розвитку з метою підготовки пропозицій щодо можливості професійного зростання та додаткового навчання;
- створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва;
- запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що включатиме проведення оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання;
- удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі;

- запровадження системи застосування контрактної форми трудового договору з науковими та науково-педагогічними працівниками;
- розроблення системи заходів з професійного навчання фахівців, залучених до кадрової роботи.

2) За напрямком створення умов для реалізації громадянами прав і свобод, передбачених трудовим законодавством:

- впровадження сучасних технологій управління персоналом для створення необхідних умов для реалізації учасниками освітнього процесу їх здібностей і талантів, збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства;
- напрацювання механізму працевлаштування здібних випускників Каразінського університету в університеті та укладання з ними трудових договорів (контрактів);
- удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати роботи;
- розроблення заходів соціального захисту, зокрема, щодо забезпечення працевлаштування осіб з особливими потребами;
- відновлення та збільшення відомчого житлового фонду;
- створення умов для розвитку соціальної інфраструктури в Каразінському університеті;
- гарантування безпечних умов праці у виробничій та невиробничій сферах;
- створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків;
- створення для працівників з інвалідністю умов праці, що відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників;
- формування здатності працівників до академічної мобільності, здобуття нових знань, умінь і навичок відповідно до вимог інноваційних світових тенденцій.

3) За напрямком раціоналізації використання персоналу Каразінського університету:

- розроблення системи заходів з аналітичного та інформаційно-технологічного супроводження процесів управління персоналом;
- відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, які мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності Каразінського університету;
- відновлення системи підготовки/перепідготовки та професійного розвитку працівників всіх напрямків діяльності Каразінського університету;
- налагодження міжнародних зав'язків у сфері розвитку персоналу.

IV. Етапи реалізації кадрової політики

Кадрову політику Каразінського університету передбачається реалізувати в три етапи.

Перший етап (2023-2025 роки):

- розробка механізмів моніторингу персоналу задля прогнозування потреби у науково-педагогічних, педагогічних, наукових працівниках, фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітничих кадрах в усіх сферах забезпечення життєдіяльності Каразінського університету;
- розроблення механізмів залучення до роботи по всіх напрямках діяльності університету висококваліфікованих фахівців, провідних науковців України та світу, талановитої молоді, успішних підприємців, працівників фінансово-економічної сфери та здібних випускників Каразінського університету;
- розроблення та запровадження здійснення на постійній основі заходів, спрямованих на формування корпоративної культури;
- активізація роботи щодо формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад структурних підрозділів Каразінського університету;
- перегляд кваліфікаційних вимог у частині визначення знань, умінь, навичок, ціннісних характеристик і особистих якостей працівників, необхідних для виконання завдань на відповідній посаді, у відповідному структурному підрозділі Каразінського університету;
- затвердження нової редакції положення про атестацію педагогічних працівників Каразінського університету;
- реалізація заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення потенційного та/або реального конфлікту інтересів осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та врегулювання конфлікту інтересів у разі його виникнення;
- удосконалення механізму конкурсного відбору на зайняття посад, призначення на які відповідно до законодавства здійснюється на конкурсній основі;
- запровадження системи застосування контрактної форми трудового договору з науковими та науково-педагогічними працівниками;
- затвердження типової форми контракту з науково-педагогічним працівником;
- затвердження типової форми контракту з науковим працівником;
- затвердження типових форм посадових інструкцій працівників;
- розроблення системи заходів з професійного навчання фахівців, залучених до кадрової роботи;
- розвиток соціальної інфраструктури (харчування, відпочинок) в Каразінському університеті.

Другий етап (2025-2027 роки):

- впровадження системи наставництва на робочому місці для професійної адаптації новопризначених працівників;

- розроблення механізму працевлаштування здібних випускників Каразінського університету в університеті та укладання з ними трудових договорів (контрактів);
- розроблення заходів, спрямованих на забезпечення безпечних умов праці в Каразінському університеті;
- удосконалення системи оплати праці з урахуванням змісту та обсягу виконуваної роботи, її складності, рівня відповідальності та особистого внеску працівника в загальні результати роботи;
- розроблення заходів соціального захисту, зокрема, щодо забезпечення працевлаштування осіб з особливими потребами;
- розвиток соціальної інфраструктури в Каразінському університеті;
- розроблення заходів, спрямованих на створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків;
- відновлення системи підготовки/перепідготовки та професійного розвитку працівників всіх напрямків діяльності університету;
- налагодження міжнародних зав'язків у сфері розвитку персоналу.

Третій етап (з 2027 року):

- удосконалення системи прогнозування розвитку кадрового потенціалу, врахування результатів прогнозів під час розроблення щорічних планів заходів щодо забезпечення реалізації кадрової політики;
- впровадження системи моніторингу кадрової політики Каразінського університету;
- відновлення та збільшення відомчого житлового фонду;
- розвиток соціальної інфраструктури Каразінського університету;
- створення механізму залучення інвестицій у розвиток кадрового потенціалу Каразінського університету.

IV. Нормативно-правове, організаційне забезпечення реалізації кадрової політики

Нормативно-правове та організаційне забезпечення реалізації кадрової політики Каразінського університету має здійснюватися шляхом перегляду, оновлення, розроблення та затвердження щорічних планів заходів, спрямованих на реалізацію її мети, стратегічних цілей та завдань, моніторингу стану їх виконання, прийняття в установленому порядку відповідних локальних нормативно-правових актів.

V. Фінансування реалізації кадрової політики

Фінансування реалізації кадрової політики має здійснюватися за рахунок джерел, не заборонених законом.