

Министерство образования и науки Кыргызской Республики

КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ.Ж.БАЛАСАГЫНА

“Утверждаю”

Ректор КНУ им.Ж.Баласагына

Д.Т.Чонтоев



» 04 2025 г.

КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

КЫРГЫЗСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

имени ЖУСУПА БАЛАСАГЫНА

БИШКЕК 2025

ВВЕДЕНИЕ

Кадровая политика Кыргызского национального университета имени Ж. Баласагына (КНУ) представляет собой систему стратегических подходов к управлению персоналом, направленных на обеспечение устойчивого развития образовательного учреждения, повышение качества образования и соответствие современным требованиям трудового законодательства Кыргызской Республики.

Данная политика охватывает ключевые аспекты работы с кадрами, включая подбор, обучение, мотивацию и профессиональное развитие сотрудников. Важным направлением кадровой стратегии КНУ является формирование высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава, обладающего как фундаментальными знаниями, так и современными методами преподавания.

Особое внимание уделяется повышению квалификации научно-педагогических работников, внедрению инновационных технологий в образовательный процесс и стимулированию научной деятельности. Для этого в университете разрабатываются и реализуются программы профессионального развития, стажировки, а также механизмы материального и нематериального поощрения сотрудников.

Кроме того, кадровая политика КНУ направлена на создание благоприятной рабочей среды, способствующей эффективному взаимодействию между сотрудниками, развитию корпоративной культуры и укреплению системы наставничества. Особое место занимает внедрение принципов прозрачности и справедливости в кадровых вопросах, а также адаптация внутренних нормативных документов университета в соответствии с положениями нового Трудового кодекса Кыргызской Республики.

Концепция кадровой политики разработана в соответствии:

- Конституцией Кыргызской Республики;
- Законом об образовании Кыргызской Республики;
- Концепцией развития образования на 2024-2040 гг. Кыргызской Республики;
- Уставом КНУ имени Жусупа Баласагына;
- Стратегическим планом развития КНУ им. Ж. Баласагына на 2022-2027 гг.;
- Коллективным Договором КНУ им. Жусупа Баласагына;
- Этическим Кодексом КНУ им. Жусупа Баласагына;
- Решениям Ученого Совета КНУ им. Жусупа Баласагына;
- Нормативно-правовым актам КНУ им. Жусупа Баласагына.

Таким образом, кадровая политика Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына представляет собой комплексную систему мер, направленных на повышение конкурентоспособности университета, улучшение образовательных стандартов и создание благоприятных условий для профессионального роста и реализации потенциала каждого сотрудника.

1. Общее положение

Данная Концепция кадровой политики служит базисом для последующего формирования кадровой стратегии университета и разработки внутренних нормативных документов, регулирующих вопросы управления персоналом.

Кадровая политика представляет собой стратегический подход к управлению человеческими ресурсами, являющийся неотъемлемой частью общей стратегии развития Кыргызского национального университета имени Жусупа Баласагына, изложенной в Программе стратегического развития на 2022-2027 годы. Разработка кадровой политики осуществляется в рамках стратегического планирования вуза, утверждается ректором и может корректироваться при необходимости.

Этот документ определяет ключевые цели и задачи в сфере управления персоналом, устанавливает основные принципы, нормы и регламенты кадровой работы. Кроме того, кадровая политика отражает фундаментальные ценности университета, формирующие его корпоративную культуру и способствующие достижению стратегических целей учебного заведения.

Кадровая политика университета: стратегические приоритеты и подходы

Кадровая политика Университета – это комплексная, долгосрочная стратегия управления персоналом, определяющая ключевые направления работы с кадрами. Ее основная цель – формирование высококвалифицированного, ответственного и сплоченного коллектива, который эффективно реализует стратегические задачи вуза, учитывая его ресурсные возможности.

Данная политика является важным элементом общей стратегии развития университета и представляет собой инструмент для достижения его миссии и стратегических целей.

Основные направления кадровой политики

Кадровая политика Университета включает следующие ключевые задачи:

- Оптимизация состава сотрудников, привлечение специалистов с необходимыми компетенциями и профессиональными качествами, обеспечение качественного выполнения ими служебных обязанностей.

- Совершенствование нормативно-правовой базы кадровой деятельности, повышение эффективности работы преподавателей и административного персонала.
- Создание команды профессионалов, разделяющих ценности университета и работающих на достижение общих целей.
- Развитие и укрепление корпоративной культуры вуза.
- Внедрение эффективных механизмов мотивации сотрудников.
- Обеспечение порядка в организации, повышение исполнительской дисциплины, ответственности и трудовой этики среди персонала.
- Развитие системы обучения, профессионального роста и повышения квалификации преподавателей и сотрудников.

Университет как работодатель

- Университет занимает активную позицию на рынке труда и стремится соответствовать высоким стандартам как современный, законопослушный, но при этом требовательный работодатель.

Отношение к персоналу

- Преподаватели и сотрудники университета рассматриваются как стратегический ресурс, определяющий его успех. При этом руководство учитывает, что каждый человек обладает своими целями, потребностями и индивидуальными особенностями.

Поддержка молодых специалистов

- Молодые преподаватели и сотрудники, приходящие в Университет, получают всестороннюю поддержку для успешной адаптации в коллективе. Им предоставляются возможности для профессионального роста, личностного развития и карьерного продвижения. Университет способствует закреплению молодежи в стенах вуза, предоставляя им перспективы для реализации своего потенциала.

Уважение к ветеранам

- Сотрудники-ветераны Университета рассматриваются как носители ценного опыта и знаний. Они активно вовлекаются в процесс наставничества, передавая свои знания и профессиональные навыки молодому поколению специалистов. Их вклад в развитие университета высоко ценится и поощряется.

Таким образом, кадровая политика Университета направлена на формирование профессионального и сплоченного коллектива, создание комфортных условий для работы, мотивацию сотрудников и развитие института наставничества, что в конечном итоге

способствует укреплению позиций Университета как ведущего образовательного учреждения.

2. Цели и задачи кадровой политики

Цель кадровой политики КНУ – создание эффективной системы управления персоналом, способствующей развитию профессионального потенциала сотрудников, обеспечению достойных условий труда и соблюдению норм трудового законодательства.

Задачи:

- Привлечение, удержание и развитие высококвалифицированных специалистов.
- Обеспечение соблюдения трудового законодательства в соответствии с Трудовым кодексом КР.
- Формирование мотивационной системы и повышение трудовой дисциплины.
- Автоматизация кадрового учета и документооборота.
- Обеспечение социальной защиты сотрудников.

3. Принципы кадровой политики

- Прозрачность и открытость – четкие критерии отбора, аттестации и карьерного роста.
- Соблюдение законодательства – полное соответствие Трудовому кодексу КР.
- Мотивация и стимулирование – система поощрений и поддержки профессионального роста.
- Профессиональное развитие – постоянное обучение и повышение квалификации сотрудников.
- Социальная ответственность – создание благоприятных условий труда.

4. Миссия и видение кадровой политики

Кадровая политика Кыргызского национального университета (КНУ) направлена на формирование и поддержание высококвалифицированного кадрового состава, который способствует эффективному выполнению образовательной, научной и инновационной деятельности университета. Основная цель – привлечение, развитие и удержание компетентных специалистов, обладающих профессиональными и личностными качествами, необходимыми для достижения стратегических задач вуза.

Видение

КНУ стремится к созданию системы кадрового управления, ориентированной на развитие человеческого капитала как главного ресурса университета. В рамках этой стратегии университет:

- Формирует профессиональную команду, способную внедрять передовые образовательные технологии и научные разработки.
- Обеспечивает постоянное повышение квалификации и развитие сотрудников через программы обучения, стажировки и обмен опытом.
- Создает условия для карьерного роста и профессиональной реализации каждого преподавателя и сотрудника.
- Внедряет эффективные механизмы мотивации, обеспечивая достойные условия труда и стимулируя инициативность.
- Развивает корпоративную культуру, основанную на принципах ответственности, сотрудничества и инновационного подхода.
- Гарантирует прозрачность и объективность в вопросах найма, оценки и продвижения персонала.

5. Современное состояние кадровых ресурсов.

В настоящее время в университете установлены следующие категории работников с численностью:

- профессорско-преподавательский состав – 2239;
 - административно-управленческий персонал- 205;
 - учебно-вспомогательный персонал – 272;
 - хозяйственно-обслуживающий персонал- 390.
- Всего: 3106

Кадровая политика определяет общие принципы, нормы и правила для всех категорий работников университета.

Качественный состав ППС на 2024-25 учебный год:

Учебный год	Количество ППС	Ученая степень и звание				%
		Доктор	Кандидат	Профессор	Доцент	
2024-2025-уч.год	2223	160	564	97	377	32,56 %

6. Организация работы служб университета

6.1. Работа профессорско-преподавательского состава

- Разработка и внедрение эффективных методов обучения.
- Прохождение регулярной аттестации и повышения квалификации.

- Гибкие формы занятости с учетом дистанционного и очного форматов обучения.

- Соблюдение академической этики и участие в научных исследованиях.

- Четкое нормирование рабочего времени согласно Трудовому кодексу.

6.2. Работа технических служб

- Обеспечение бесперебойного функционирования инфраструктуры университета.

- Разработка планов профилактического обслуживания и модернизации технического оборудования.

- Контроль за соблюдением норм охраны труда и техники безопасности.

- Создание условий для комфортного обучения и работы сотрудников и студентов.

6.3. Работа бухгалтерии

- Полное соответствие бухгалтерского учета требованиям Трудового кодекса.

- Контроль за начислением заработной платы, налогами и социальными выплатами.

- Оптимизация бюджетных процессов и управление финансовыми потоками.

- Повышение прозрачности финансовой отчетности.

6.4. Работа кадровой службы

- Ведение кадрового учета в соответствии с законодательством.

- Контроль за оформлением трудовых договоров, приемов, увольнений и отпусков.

- Разработка программ адаптации новых сотрудников.

- Мониторинг трудовой дисциплины и взаимодействие с профсоюзами.

7. Корпоративные ценности Кыргызского национального университета им. Жусупа Баласагына

Кадровая политика КНУ базируется на ключевых корпоративных ценностях, которые определяют принципы работы университета, создают благоприятную образовательную среду и способствуют развитию научного потенциала. Эти ценности формируют основу взаимодействия между сотрудниками, преподавателями, студентами и партнерами университета.

1. Академическая честность и профессионализм

КНУ придерживается высоких стандартов академической этики, обеспечивая честность и объективность в образовательном процессе, научной деятельности и кадровой

политике. Каждый сотрудник и преподаватель университета несет ответственность за качество своей работы, профессиональное развитие и соблюдение норм академической добросовестности.

2. Инновации и стремление к развитию

Университет поддерживает внедрение новых образовательных технологий, научных разработок и методик, способствующих повышению качества образования. КНУ стремится быть центром инноваций, создавая условия для исследований и интеллектуального роста.

3. Открытость и сотрудничество

Университет строит свою деятельность на принципах прозрачности, доверия и взаимного уважения. КНУ активно взаимодействует с государственными структурами, бизнесом, международными организациями и академическими партнерами, развивая образовательные и научные связи.

4. Ответственность и дисциплина

Каждый сотрудник университета осознает свою роль в формировании успешного образовательного пространства. Ответственное отношение к труду, соблюдение трудовой и академической дисциплины, высокая исполнительская культура – неотъемлемая часть кадровой политики КНУ.

5. Корпоративная солидарность и командная работа

КНУ создает атмосферу взаимопомощи, поддержки и командного взаимодействия. Университетский коллектив – это сообщество единомышленников, объединенных общими целями, которые стремятся к совершенствованию образовательного процесса и развитию университета.

6. Социальная ответственность и патриотизм

КНУ воспитывает у сотрудников и студентов уважение к национальным традициям, культуре и истории Кыргызстана. Университет способствует развитию гражданского общества, поддерживает инициативы, направленные на улучшение социально-экономической ситуации в стране и повышение образовательного уровня населения.

7. Ориентация на студентов

Главная ценность университета – это его студенты. КНУ стремится создать комфортные условия для обучения, профессионального и личностного роста молодежи, воспитывая новое поколение специалистов, способных внести вклад в развитие общества.

8. Наставничество и преемственность

КНУ уделяет особое внимание передаче опыта от старшего поколения преподавателей молодым специалистам, формируя традиции наставничества и профессионального роста. Университет ценит своих ветеранов, признает их вклад в развитие науки и образования и активно вовлекает их в работу с молодыми кадрами.

8. Ключевые направления развития кадровой политики

Кыргызского национального университета им. Жусупа Баласагына

Развитие кадровой политики КНУ направлено на повышение эффективности управления персоналом, создание комфортных условий труда, повышение квалификации сотрудников и обеспечение устойчивого роста университета. Основные стратегические направления включают:

1. Оптимизация кадрового состава и повышение качества преподавательского состава

- Привлечение высококвалифицированных специалистов, соответствующих требованиям образовательного процесса.
- Обеспечение прозрачности и объективности при подборе и назначении кадров.
- Планомерное обновление кадрового состава, сбалансированное сочетание опытных сотрудников и молодых специалистов.
- Внедрение системы кадрового резерва для подготовки будущих руководителей и ключевых специалистов.

2. Развитие системы профессионального роста и повышения квалификации

- Организация регулярных курсов, тренингов, стажировок и обменных программ для преподавателей и сотрудников.
- Поддержка научной деятельности, публикаций и участия в международных конференциях.
- Мотивация к освоению передовых педагогических технологий, цифровых инструментов и инновационных методов обучения.

3. Создание эффективной системы мотивации и стимулирования

- Разработка механизмов материального и нематериального поощрения за достижения в преподавании, научной деятельности и управлении.
- Повышение уровня заработной платы в соответствии с квалификацией, результатами работы и вкладом в развитие университета.

- Введение системы грантов, премий и поощрений для преподавателей и научных работников.

4. Развитие корпоративной культуры и внутренней коммуникации

- Формирование ценностей университетского сообщества, основанных на взаимоуважении, академической честности и командной работе.
- Развитие системы наставничества и преемственности поколений среди профессорско-преподавательского состава.
- Внедрение прозрачных каналов внутренней коммуникации для информирования сотрудников о ключевых решениях, изменениях и возможностях профессионального развития.

5. Повышение эффективности организационной структуры и трудовой дисциплины

- Совершенствование внутренних регламентов и нормативных документов в соответствии с требованиями законодательства и стратегией развития университета.
- Внедрение современных HR-технологий для повышения эффективности работы кадровых служб.
- Усиление контроля за соблюдением норм трудовой дисциплины, регламентов и этических норм.

6. Создание благоприятных условий труда и социальной поддержки сотрудников

- Обеспечение комфортных условий работы, развитие инфраструктуры университета (модернизация рабочих мест, цифровизация процессов).
- Поддержка социальных инициатив для преподавателей и сотрудников (медицинское страхование, программы оздоровления, помощь в решении жилищных вопросов).
- Поддержка инициатив по балансу между работой и личной жизнью.

7. Развитие молодых кадров и поддержка талантливых специалистов

- Создание благоприятных условий для адаптации молодых преподавателей и сотрудников.
- Развитие программ наставничества, взаимодействие поколений в образовательном процессе.
- Поощрение молодежи к участию в научных исследованиях и международных проектах.

8. Внедрение цифровых технологий в управление персоналом

- Автоматизация кадровых процессов для повышения эффективности работы HR-служб.
- Введение цифровых платформ для обучения и профессионального развития персонала.
- Развитие электронного документооборота для оптимизации административных процессов.

9. Социальная защита и условия труда

- Обеспечение медицинского страхования и дополнительных социальных гарантий.
- Гибкая система премирования за высокие достижения в работе.
- Развитие корпоративной культуры и поддержка инициатив сотрудников.
- Обеспечение равных условий труда и карьерного роста.

10. Уровни ответственности в кадровой политике Кыргызского национального университета имени Жусупа Баласагына

Для эффективного функционирования системы управления персоналом в КНУ необходимо четкое разграничение уровней ответственности всех участников кадрового процесса. Это обеспечивает прозрачность, слаженность работы и реализацию стратегии кадровой политики на всех уровнях управления университетом.

1. Высший уровень – стратегическое управление

Ректор и руководство университета

Ответственность:

- Утверждение кадровой политики и стратегических направлений развития университета.
- Принятие ключевых решений по кадровому обеспечению, финансированию и развитию персонала.
- Контроль за соответствием кадровой политики стратегическим целям и государственным образовательным стандартам.
- Утверждение локальных нормативных актов, регулирующих кадровую деятельность.
- Развитие корпоративной культуры и обеспечение социальной защиты сотрудников.

Ученый совет КНУ

Ответственность:

- Разработка и утверждение концептуальных документов по кадровой политике.
- Формирование требований к квалификации профессорско-преподавательского состава.
- Определение направлений научной и образовательной деятельности вуза, требующих кадрового усиления.
- Рассмотрение вопросов профессионального развития, научных степеней и званий преподавателей.

2. Административный уровень – кадровое администрирование

Отдел кадров

Ответственность:

- Реализация кадровой политики в соответствии с установленными нормативами и стратегией университета.
- Ведение кадрового делопроизводства и трудовых отношений в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.
- Контроль за подбором, адаптацией и увольнением сотрудников.
- Организация аттестации, повышения квалификации и профессионального развития персонала.
- Разработка системы мотивации и поощрения сотрудников.
- Обеспечение соблюдения трудовой дисциплины и этических норм.

Директора институтов /декань факультетов и заведующие кафедрами/руководители образовательных программ

Ответственность:

- Планирование и обеспечение преподавательского состава в соответствии с образовательными потребностями.
- Контроль за выполнением должностных обязанностей сотрудников.
- Развитие кадрового потенциала факультета/кафедры, наставничество для молодых преподавателей.
- Мотивация сотрудников к участию в научно-исследовательской и образовательной деятельности.
- Проведение внутренней оценки работы преподавателей и административного персонала.

3. Операционный уровень – непосредственное исполнение

Преподавательский состав и сотрудники университета

Ответственность:

- Качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с требованиями университета.
- Повышение квалификации, участие в научных исследованиях и образовательных инновациях.
- Соблюдение академической честности, внутреннего распорядка и корпоративных ценностей КНУ.
- Участие в развитии образовательного процесса и научных проектов университета.
- Поддержка наставничества и передачи опыта молодым специалистам.

Молодые преподаватели и сотрудники

Ответственность:

- Адаптация к профессиональной деятельности в университете.
- Активное участие в образовательной, научной и общественной жизни университета.
- Стремление к профессиональному росту и саморазвитию.
- Принятие наставничества от более опытных коллег.

Вспомогательный уровень – контроль и поддержка

Комиссия по этике и кадровым вопросам

Ответственность:

- Контроль соблюдения норм профессиональной этики и академической добросовестности.
- Рассмотрение конфликтных ситуаций, связанных с кадровыми вопросами.
- Мониторинг удовлетворенности сотрудников условиями труда и кадровой политикой.
- Разработка рекомендаций по совершенствованию кадровой политики.

Профсоюз и социальные службы

Ответственность:

- Защита прав и интересов сотрудников вуза.
- Поддержка социальных инициатив, улучшение условий труда и профессиональной среды.
- Оказание помощи в решении трудовых споров и вопросов социальной поддержки.

- Взаимодействие с руководством университета для обеспечения достойных условий работы

11. Права и обязанности работников Кыргызского национального университета имени Жусупа Баласагына

Права и обязанности работников университета определяются трудовым законодательством Кыргызской Республики, внутренними нормативно-правовыми актами КНУ, а также принципами корпоративной культуры и академической этики.

Права работников

Сотрудники КНУ имеют право на:

1. Трудовые права

Заклучение трудового договора в соответствии с законодательством.

Достойные условия труда, соответствующие нормам охраны труда и безопасности.

Справедливое и своевременное вознаграждение за выполненную работу.

Рабочее место, оснащенное необходимыми ресурсами для выполнения должностных обязанностей.

2. Профессиональные права

Академическую свободу в преподавании и научных исследованиях.

Возможность повышать квалификацию, участвовать в тренингах, семинарах и стажировках.

Право на публикацию научных трудов, участие в грантах и исследовательских проектах.

Защиту интеллектуальной собственности и авторских прав.

3. Социальные права

Отпуска (ежегодный, учебный, по состоянию здоровья, по уходу за ребенком и другие).

Социальное и медицинское страхование (если предусмотрено законодательством и внутренними актами).

Право на льготы, предусмотренные для работников сферы образования.

Участие в социальных и корпоративных программах университета.

4. Административные права

Участие в управлении университетом через профсоюзы, ученый совет и другие коллегиальные органы.

Ознакомление с решениями администрации, касающимися их профессиональной деятельности.

Обращение в компетентные органы университета в случае нарушения прав.

Возможность предлагать инициативы по улучшению образовательного процесса и научной деятельности.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Сотрудники КНУ обязаны:

1. Общие трудовые обязанности

Добросовестно выполнять свои должностные обязанности в соответствии с трудовым договором.

Соблюдать трудовую дисциплину и внутренний распорядок университета.

Бережно относиться к имуществу университета и рационально использовать ресурсы.

Соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и санитарных норм.

2. Профессиональные обязанности

Обеспечивать качественное проведение учебных занятий в соответствии с образовательными стандартами.

Постоянно повышать свой профессиональный уровень, осваивать новые методики обучения.

Принимать участие в научно-исследовательской работе и международных образовательных проектах.

Поддерживать академическую честность и предотвращать случаи плагиата среди студентов.

3. Этические и корпоративные обязанности

Соблюдать нормы педагогической этики, уважительно относиться к студентам и коллегам.

Формировать у студентов ответственность, культуру поведения и стремление к знаниям.

Способствовать развитию корпоративной культуры, наставничества и преемственности.

Участвовать в общественной жизни университета, поддерживать его репутацию.

4. Административные и организационные обязанности

Вести документацию в соответствии с установленными требованиями (журналы, отчеты, учебные планы и др.).

Своевременно предоставлять отчеты о проделанной работе.

Соблюдать сроки выполнения служебных поручений.

Участвовать в заседаниях программ/кафедры, института/факультета и других органах управления университетом.

12. Запрещается работникам и профессорско-преподавательскому составу Кыргызского национального университета имени Жусупа Баласагына

Сотрудники и профессорско-преподавательский состав (ППС) университета обязаны соблюдать нормы трудовой дисциплины, академической этики и внутреннего распорядка. Нарушение установленных правил может повлечь дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения.

1. Нарушение трудовой дисциплины

Опоздания и прогулы – отсутствие на рабочем месте без уважительной причины. Неисполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей – халатное отношение к работе, невыполнение учебного плана, отсутствие подготовки к занятиям. Передача своих обязанностей третьим лицам без согласования. Отказ от выполнения распоряжений руководства без уважительных причин. Злоупотребление должностными полномочиями – использование служебного положения в личных целях.

2. Нарушение академической этики

Фальсификация научных данных и плагиат – публикация чужих работ под своим именем, подтасовка результатов исследований.

Коррупция и взяточничество – требование или принятие незаконного вознаграждения от студентов или коллег.

Принуждение студентов к приобретению учебных материалов, написанных преподавателем, в качестве обязательных.

Проявление предвзятости и дискриминации – оценивание студентов на основе личных предпочтений, а не объективных знаний.

Разглашение конфиденциальной информации – передача личных данных студентов и сотрудников без разрешения.

3. Некорректное поведение и нарушение морально-этических норм

Грубое, неуважительное отношение к студентам, коллегам и администрации. Использование ненормативной лексики, оскорблений и угроз в адрес сотрудников или студентов.

Проявление дискриминации по признаку пола, возраста, национальности, религиозных убеждений или других факторов.

Создание конфликтных ситуаций и подстрекательство к агрессивному поведению. Неэтичные отношения между преподавателями и студентами, включая личные или финансовые зависимости.

4. Злоупотребление ресурсами университета

Нецелевое использование имущества университета – повреждение оборудования, несанкционированное использование служебных помещений.

Использование рабочего времени в личных целях – частые перерывы, посторонние дела в рабочее время.

Несанкционированный доступ к служебным данным и их передача третьим лицам. Применение университета как платформы для личной предпринимательской деятельности без разрешения.

5. Несоблюдение норм безопасности и правопорядка

Нахождение на территории университета в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Курение и распитие алкогольных напитков в учебных и административных помещениях. Распространение или хранение запрещенных веществ.

Нарушение правил охраны труда и техники безопасности, создающее угрозу здоровью и жизни.

Заключение

Кадровая политика Кыргызского национального университета имени Жусупа Баласагына направлена на создание современной, гибкой и эффективной системы управления персоналом, соответствующей требованиям Трудового кодекса Кыргызской Республики и международным стандартам. Она охватывает все ключевые аспекты работы с кадрами: подбор, обучение, мотивацию, профессиональное развитие, социальную защиту, формирование корпоративной культуры и соблюдение трудовой дисциплины.

Основной целью кадровой политики является привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных специалистов, готовых вносить вклад в развитие образовательного процесса, научных исследований и общественной жизни университета.

КНУ стремится создать благоприятные условия труда, обеспечить прозрачные механизмы карьерного роста, усилить контроль за академической честностью и трудовой дисциплиной. Важное место занимают наставничество, преемственность поколений и поддержка молодых специалистов.

Внедрение цифровых технологий в кадровое администрирование, развитие системы мотивации и совершенствование внутренней коммуникации помогут повысить

эффективность работы сотрудников и укрепить позиции КНУ как ведущего образовательного учреждения страны.

Для улучшения работы отдела кадров университета с помощью автоматизации и оптимизации процессов можно предложить следующие шаги:

- **Автоматизация процесса подбора кандидатов:** Внедрение платформы для размещения вакансий и приема заявок. Система может автоматически анализировать резюме кандидатов и сопоставлять их с требованиями вакансий, ускоряя процесс отбора.
- **Анализ текучести кадров:** Внедрение аналитических инструментов для мониторинга текучести кадров и выявления причин увольнений, что поможет предпринять меры для улучшения удержания сотрудников.
- **Необходимо создать резерв кадров – базу данных специалистов , прошедших отбор и обучение, которые могут быстро занять вакантную должность в университете при необходимости. Он обеспечивает стабильность и непрерывность бизнес процессов , стимулирует карьерный рост и развитие персонала.**

Начальник управления кадрами



А. Жайнакова