



## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

### Ошского государственного университета на 2023-2026 годы

Кадровая политика Ошского государственного университета на 2023-2026 годы определяет основные направления развития кадрового потенциала университета и ориентирована на повышение качества образовательной, научной, воспитательной и организационной деятельности.

Современные условия развития высшего образования требуют совершенствования системы управления человеческими ресурсами, повышения профессионального уровня работников, развития научного потенциала и формирования эффективной академической среды.

Кадровая политика ОшГУ направлена на создание устойчивой системы профессионального развития работников, обеспечение преемственности кадров, поддержку молодых преподавателей и совершенствование внутреннего взаимодействия структурных подразделений.

Документ разработан с учетом стратегических задач развития университета, приоритетов системы высшего образования Кыргызской Республики и современных требований к качеству образовательного процесса.

#### **1. Основные цели кадровой политики**

Основной целью кадровой политики ОшГУ является формирование профессионального, конкурентоспособного и стабильного кадрового состава, способного обеспечивать качественную реализацию образовательной, научной и организационной деятельности университета.

Кадровая политика университета направлена на:

- развитие кадрового потенциала университета;
- совершенствование системы управления персоналом;
- повышение профессионального уровня работников;
- развитие научной и исследовательской деятельности;
- поддержку молодых преподавателей и специалистов;
- развитие цифровых компетенций работников;

- укрепление академической культуры и корпоративной среды.

## **2. Основные задачи кадровой политики**

Основными задачами кадровой политики являются:

- совершенствование системы подбора и расстановки кадров;
- обеспечение качественного кадрового состава факультетов, кафедр и структурных подразделений;
- организация системной работы по повышению квалификации работников;
- развитие учебно-методической и научной деятельности профессорско-преподавательского состава;
- создание условий для профессионального роста работников;
- поддержка молодых преподавателей, исследователей и специалистов;
- совершенствование системы внутреннего взаимодействия подразделений;
- развитие цифровой образовательной среды;
- укрепление трудовой дисциплины и профессиональной ответственности работников;
- развитие международного сотрудничества и академической мобильности.

## **3. Основные принципы кадровой политики**

Кадровая политика ОшГУ основывается на следующих принципах:

- соблюдение законодательства Кыргызской Республики и внутренних нормативных документов университета;
- открытость и объективность кадровых процедур;
- профессиональная компетентность работников;
- равные возможности для профессионального развития;
- непрерывное повышение квалификации;
- академическая добросовестность и профессиональная этика;
- ответственность работников за результаты своей деятельности;
- взаимодействие структурных подразделений при решении кадровых вопросов.

## **4. Основные направления кадровой политики**

### **4.1. Подбор и развитие кадрового потенциала**

Одним из приоритетных направлений кадровой политики является совершенствование системы подбора и развития кадрового потенциала университета.

Подбор работников осуществляется с учетом:

- профессиональной квалификации;
- уровня образования;
- педагогического и научного опыта;
- результатов профессиональной деятельности;
- способности к инновационной и исследовательской работе.

Университет обеспечивает формирование кадрового резерва, поддержку перспективных работников и создание условий для профессионального роста сотрудников.

Особое внимание уделяется привлечению молодых преподавателей и специалистов, обладающих современными профессиональными компетенциями.

#### **4.2. Повышение квалификации работников**

Повышение квалификации работников рассматривается как важнейшее условие развития качества образовательного процесса.

Университет обеспечивает организацию:

- курсов повышения квалификации;
- методических семинаров;
- стажировок;
- научно-практических конференций;
- программ по развитию цифровых компетенций;
- мероприятий по совершенствованию педагогического мастерства.

Работники университета привлекаются к участию в образовательных и научных мероприятиях республиканского и международного уровня.

#### **4.3. Развитие научного потенциала работников**

Развитие научной деятельности работников является одним из ключевых направлений кадровой политики университета.

Университет создает условия для:

- развития исследовательской деятельности;
- участия работников в научных проектах;
- подготовки научных публикаций;
- развития научных школ;
- расширения международного научного сотрудничества;
- вовлечения молодых преподавателей в научную деятельность.

Поддержка научной активности работников направлена на укрепление научного потенциала университета и повышение качества подготовки специалистов.

#### **4.4. Работа с молодыми преподавателями и специалистами**

В целях формирования устойчивого кадрового резерва университет обеспечивает поддержку молодых преподавателей и специалистов.

Основными направлениями работы являются:

- организация наставничества;
- вовлечение молодых преподавателей в учебно-методическую и научную деятельность;
- поддержка участия в научных конференциях и профессиональных мероприятиях;
- содействие профессиональной адаптации;
- развитие профессиональных и исследовательских компетенций.

Работа с молодыми специалистами направлена на формирование перспективного кадрового потенциала университета.

#### **4.5. Развитие цифровых компетенций**

В условиях цифровой трансформации системы образования университет уделяет особое внимание развитию цифровых компетенций работников.

Основными направлениями деятельности являются:

- использование цифровых образовательных платформ;
- внедрение электронных образовательных ресурсов;
- совершенствование цифрового документооборота;
- применение современных информационных технологий в образовательном процессе;
- развитие навыков работы с электронными системами обучения.

Развитие цифровых компетенций работников способствует повышению качества образовательной деятельности и эффективности управления университетом.

#### **4.6. Развитие корпоративной культуры**

Кадровая политика университета направлена на формирование благоприятной академической среды и укрепление корпоративной культуры.

Университет поддерживает:

- соблюдение норм профессиональной этики;
- развитие уважительного отношения между работниками;
- участие работников в общественной жизни университета;
- укрепление традиций университета;
- развитие внутренних коммуникаций между структурными подразделениями.

Формирование корпоративной культуры рассматривается как важный фактор повышения эффективности деятельности университета.

## **5. Реализация кадровой политики**

Реализация кадровой политики осуществляется ректоратом, отделом кадров, учебным управлением, факультетами, кафедрами и руководителями структурных подразделений университета.

Основными механизмами реализации кадровой политики являются:

- планирование кадровой работы;
- анализ кадрового состава;
- организация повышения квалификации работников;
- совершенствование системы внутреннего взаимодействия;
- развитие информационного сопровождения кадровой деятельности;
- поддержка профессионального и научного развития работников.

Кадровая политика реализуется во взаимосвязи со Стратегическим планом развития работников ОшГУ на 2023-2026 годы, который определяет практические механизмы развития кадрового потенциала университета.

Стратегический план развития работников является инструментом реализации кадровой политики и включает мероприятия, направленные на:

- совершенствование кадрового потенциала университета;
- повышение профессионального уровня профессорско-преподавательского состава и работников структурных подразделений;
- развитие научной и исследовательской деятельности;
- совершенствование качества образовательного процесса;
- развитие цифровых компетенций работников;
- поддержку молодых преподавателей и специалистов;
- расширение международного сотрудничества и академической мобильности;
- развитие внутреннего взаимодействия структурных подразделений.

Мероприятия, предусмотренные Стратегическим планом развития работников ОшГУ, реализуются факультетами, кафедрами, отделом кадров, учебным управлением, управлением науки и другими структурными подразделениями университета.

Результаты реализации Стратегического плана учитываются при совершенствовании кадровой работы, организации профессионального развития работников и развитии кадрового потенциала университета.

## **6. Ожидаемые результаты реализации кадровой политики**

Реализация кадровой политики позволит обеспечить:

- повышение профессионального уровня работников;
- укрепление кадрового потенциала университета;
- развитие научной и исследовательской деятельности;
- совершенствование качества образовательного процесса;
- расширение применения цифровых технологий;
- повышение вовлеченности работников в деятельность университета;
- развитие академической культуры и профессиональной ответственности;
- повышение эффективности взаимодействия структурных подразделений.

Кадровая политика Ошского государственного университета на 2023–2026 годы направлена на развитие человеческого потенциала университета, совершенствование образовательной и научной деятельности, повышение профессионального уровня работников и укрепление устойчивого развития университета.

Реализация основных направлений кадровой политики будет способствовать повышению качества подготовки специалистов, развитию академической среды и укреплению позиций ОшГУ в системе высшего образования Кыргызской Республики.



## ОШ МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ

Ош шаары

### БУЙРУК

ОшМУнун Окумуштуулар кеңешинде (2023-жылдын 2-июнундагы № 9 протокол) 2023-2026-окуу жылына ОшМУнун кадрдык саясаты маселеси боюнча төмөндөгүдөй **буйрук кылам:**

1. ОшМУнун окуу иштери боюнча проректору, доцент З. С. Божоновдун «2023-2026-окуу жылына ОшМУнун кадрдык саясаты жөнүндө» маалыматы эске алынсын.
2. 2023-2026-окуу жылына ОшМУнун кадрдык саясаты бекитилсин.
3. 2023-2026-окуу жылына ОшМУнун кадрдык саясатын жетекчиликке алуу милдети тиешелүү структуралык түзүмдөрдүн жана окуу структуралык түзүмдөрдүн жетекчилерине жүктөлсүн.
4. Бул чечимдин аткарылышын камсыздоо окуу иштери боюнча проректору, доцент З. С. Божоновго жүктөлсүн.

*Негиз: Окумуштуу катчынын билдирүүсү, ректордун сунушу*

**ОшМУнун ректору,  
профессор**

**К. Г. Кожобеков**



## Макулдашуу барагы

ОК № 9, 02.06.2023 (2023-2026-окуу жылына ОшМУнун кадрдык саясаты)

№ 2498-ФХД/23 от 12-06-2023

Баяндоо: ОК № 9, 02.06.2023 (2023-2026-окуу

жылына ОшМУнун кадрдык саясаты)

Демилгечи: Асанбекова Джамиля Жекшеналиевна

Макулдашуу буйругу:

Приказ "ОК № 9, 02.06.2023 (2023-2026-окуу жылына ОшМУнун кадрдык саясаты) (№ 2498-ФХД/23 от 12-06-2023)"



№	ФАА	Кызмат орду	Натыйжа	Датасы	Эскертүү
1	Асанбекова Джамиля Жекшеналиевна	Ученый секретарь	Макулдашылды	12-06-2023	
2	Божонов Замирбек Сабиржанович	Илимий иштер жана инновациялар боюнча проректор	Макулдашылды	12-06-2023	
3	Кожобеков Кудайберди Гапаралиевич	Ректор	Бекитилген	12-06-2023	



