



А. Мукажанова

2025 ж.

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о кадровой политике ГККП «Алматинский государственный бизнес колледж» (далее – Колледж) определяет цели, задачи, принципы и направления управления персоналом, а также механизмы формирования, развития и использования кадрового потенциала.

1.2. Кадровая политика Колледжа является составной частью стратегического управления и направлена на обеспечение образовательного процесса квалифицированными, компетентными и мотивированными кадрами.

1.3. Положение разработано в соответствии:

- Конституцией Республики Казахстан;
- Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- Законом Республики Казахстан «Об образовании»;
- нормативными правовыми актами Министерства просвещения РК;
- Уставом Колледжа и внутренними нормативными документами .

1.4. Персонал колледжа включает:

- административно - управленческий персонал;
- педагогический персонал;
- вспомогательный и технический персонал.

## 2. Цель и задачи кадровой политики

2.1. Основная цель кадровой политики – формирование и поддержка оптимального количественного и качественного состава персонала, обеспечивающего эффективную реализацию образовательных программ и стратегических задач Колледжа.

2.2. Задачи кадровой политики:

- обеспечение Колледжа квалифицированными педагогическими и административными кадрами;
- эффективное использование кадрового потенциала;
- совершенствование системы подбора, расстановки и адаптации персонала;
- развитие системы повышения квалификации и профессионального роста работников;
- формирование корпоративной культуры и благоприятного психологического климата;
- повышение мотивации и ответственности сотрудников;
- снижение текучести кадров.

## 3. Принципы кадровой политики

Кадровая политика Колледжа основывается на следующих принципах:

- законность и соблюдение трудового законодательства Республики Казахстан;
- прозрачность и объективность кадровых решений;
- равенство возможностей при приеме на работу;
- профессионализм и компетентность работников;
- равные возможности при приеме и продвижении;
- непрерывное обучение и развитие персонала;

- социальная защищенность работников;
- сочетание стабильности кадрового состава и его обновления;
- социальное партнерство и уважение к работникам.

#### 4. Основные направления кадровой политики

##### 4.1. Подбор и прием персонала

- конкурсный отбор на вакантные должности;
- учет квалификации, опыта и профессиональных компетенций;
- соответствие квалификационным требованиям;
- приветствуется наличие квалификационной категории и опыта работы;

##### 4.2. Расстановка и адаптация кадров

- рациональное распределение обязанностей;
- введение новых сотрудников в должность;
- наставничество;
- ознакомление с внутренними документами Колледжа.

##### 4.3. Обучение и повышение квалификации

- систематическое повышение квалификации педагогов;
- участие в семинарах, тренингах, курсах, конференциях, мероприятиях;
- стажировки;
- развитие цифровых и профессиональных компетенций.

Повышение профессионального мастерства преподавателей специальных дисциплин – это непрерывный процесс, направленный на актуализацию теоретических знаний и совершенствование практических навыков в соответствии с требованиями современного рынка труда. Данная система базируется на интеграции государственного контроля, институциональной поддержки личной инициативы педагога.

##### 1. Внешнее повышение квалификации: НАО «Талап».

Ключевым звеном в системе подготовки кадров для системы ТиПО являются курсы на базе НАО «Талап».

- Периодичность: Обучение проходит на системной основе не реже одного раза в три года.

- Условия: Курсы предоставляются на бесплатной основе, что обеспечивает равный доступ всех педагогов к передовым образовательным технологиям и новым профессиональным стандартам.

- Контроль: Учет прохождения курсов и мониторинг своевременности обновления сертификата осуществляет методический кабинет Колледжа.

##### 2. Внутриколледжное развитие и обмен опытом.

Помимо внешних курсов, важную роль играет методическая работа внутри организации, которая позволяет транслировать успешные кейсы внутри педагогического коллектива:

- Самообразование: Каждый преподаватель работает над индивидуальной методической темой, изучая новые тренды в своей отрасли и педагогике.

- Взаимообучение: Педагоги регулярно проводят открытые уроки, где демонстрируют применение инновационных методов обучения (модульно – компетентный подход, IT – инструменты).

- Декада ПЦК: В рамках декад предметно – цикловых комиссий проводится цикл мероприятий: мастер классы, круглые столы и методические семинары, где преподаватели делятся накопленным опытом.

#### 4.4. Оценка деятельности персонала

- аттестация работников;
- анализ качества преподавания и эффективности работы;
- мониторинг профессиональных достижений.

#### 4.5. Мотивация и стимулирование

- моральное и материальное поощрение;
- премирование;
- награждение грамотами и благодарностями;
- создание условий для профессионального роста.

#### 4.6. Кадровый резерв

- выявление перспективных сотрудников;
- формирование резерва руководящих должностей;
- планирование карьерного роста.

### 5. Права и обязанности работников

#### 5.1. Работники имеет право:

- на справедливые условия труда;
- на повышение квалификации;
- на участие в управлении образовательным процессом в пределах компетенции;
- на защиту трудовых прав.

#### 5.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять должностные обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- повышать профессиональный уровень;
- соблюдать нормы этики и внутреннего распорядка.

### 6. Управление кадровой политикой

6.1. Реализация кадровой политики осуществляется директором Колледжа, заместителями директора и руководителями структурных подразделений в пределах их компетенции.

6.2. Координацию кадровой работы осуществляет отдел кадров.

### 7. Оценка эффективности кадровой политики

Основными показателями эффективности являются:

- стабильность кадрового состава;
- уровень текучести кадров;
- результаты аттестации сотрудников;

- уровень квалификации педагогов;
- удовлетворенность работников условиями труда;
- достижение стратегических целей колледжа.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение утверждается директором Колледжа.

8.2. Изменения и дополнения вносятся по мере необходимости в соответствии с изменениями законодательства Республики Казахстан и внутренними потребностями Колледжа.