Հաստատված է՝

Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջի

Կոլեգիալ կառավարման խորհրդի թիվ 4 (31.08.24) նիստում

Խորհրդի նախագահ՝ ____________

ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարության

Շիրակի տարածաշրջանային պետական քոլեջի

ԿԱԴՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

ԿԱԴՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Նախաբան

Քոլեջի կադրային քաղաքականությունը անձնակազմի զարգացման ամբողջական երկարաժամկետ ռազմավարություն է, որն ուղղված է Քոլեջի մրցունակությունը ապահովել բարձր որակավորմամբ դասախոսական և ուսումնաօժանդակ կազմի ձևավորմամբ:

Տերմինաբանություն

Կադրային քաղաքականություն – քոլեջի ռազմավարական քաղաքականության բաղադրիչ մաս, որը ներառում է նորմերի և կանոնների համակարգ, ինչը թույլ է տալիս կառավարել կադրային ներուժը քոլեջի նպատակներին և առաջադրանքներին համապատասխան:

Քոլեջի կադրային ներուժ – հաստիքային աշխատակիցներ և մասնագետներ, որոնք ունեն աշխատանքային հարաբերություններ քոլեջի հետ:

Կադրային աշխատանք – քոլեջի ղեկավարի և կառավարման կազմի գործունեությունը՝ ուղղված քոլեջի կադրային ապահովվածության պլանավորմանը, ընտրմանը և ստուգմանը, կադրային ռեզերվի ձևավորմանը, ուսուցմանը, աշխատանքի փոխհատուցմանը, մասնագիտական աճի ապահովմանը:

Որակավորման բարձրացում – գործունեության տեսակ, որի միջոցով կարելի է անընդհատ ներառել քոլեջի ներքին միջավայրի և արտաքին միջավայրի փորձը, նոր գիտելիքներ և կարողություններ հարմարեցման համար:

Կադրային ապահովման փոխատում – չափանիշների և չափորոշիչների սահմանում քոլեջի աշխատակիցների մասնագիտական աշխատանքի փոխհատուցման համար:

Նորմատիվային փաստաթղթեր

- ՀՀ Սահմանադրություն
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք և օրենսդրական ակտեր

Նպատակը և խնդիրները

Կադրային քաղաքականության նպատակը քոլեջի կադրային կազմի ձևավորման, զարգացման և կառավարման համակարգի ստեղծումն է, որն անհրաժեշտ է քոլեջի ռազմավարական նպատակների իրականացման համար:

Քոլեջի կառույցի բարելավման ուղղությունները՝

- Քոլեջի կառույցի ներքին [illegible] ([illegible])։
- Քոլեջի աշխատակիցների վերապատրաստումների կազմակերպում և անցկացում, մեթոդական և ուսուցողական աջակցության ապահովում
- Քոլեջի անձնակազմի մասնագիտական հմտությունների բացահայտման համար պայմանների ստեղծում
- Քոլեջի աշխատակիցների շրջանում աջակցման և խրախուսման համակարգի ձևավորում զարգացում
- Քոլեջի աշխատակիցների ստեղծագործության ապահովում դասավանդման և հետազոտական գործունեության արդյունքների վերաբերյալ
- Կառույցի ներքին կառավարման մեթոդների ներդրում կիրառելով ստեղծագործական տեխնոլոգիաներ և ավտոմատացված համակարգեր։
- Քոլեջի կառույցի բարելավմանը համապատասխան նորմատիվ իրավական հենքի ձևավորում

Կառույցի բարելավման արդյունքները՝

- Կառույցի ապահովմանն ուղղված գործունեության համապատասխանությունը քոլեջի առաքելությանը և նպատակներին։
- Քոլեջի աշխատակիցների աշխատանքային և մասնագիտական ներքին աճի համար հնարավորությունների հավասարության ապահովում
- Քոլեջի կադրերի [illegible] ապահովում
- Աշխատանքային, սոցիալական և ժողովրդավարական նորմերի պահպանում ղեկավար և կառավարող կադրերի ընտրման և նշանակման ժամանակ
- Կադրերի [illegible] հարցում պահանջների և [illegible] մակարդակի բարձրացում

Բարելավումների իրականացում

Քոլեջում կադրերի ապահովումը և կառավարումը կարող է, երաշխավորել կադրերի զարգացումը և քոլեջի գործունեության արդյունավետության բարձրացումը։ Բարելավումների իրականացման վերահսկման համար պատասխանատու է, Որակի ապահովման կենտրոնը և Ուսումնամեթոդական խորհուրդը։

Բարելավումների վերանայում

Բարելավումները ենթակա են փոփոխման կամ վերանայման ամեն 3 տարին մեկ անցկացվող մշտադիտարկման կամ գնահատման:

ՔՈԼԵՋԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԵՎ ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Նախաբան

Աշխատակազմը քոլեջի կարևորագույն ռեսուրսն է, որը որոշում է նրա աշխատանքի արդյունավետությունը, հնարավորությունները և զարգացման հեռանկարները:

Անձնակազմի կայունության ապահովումը քոլեջի կադրային քաղաքականության մաս է կազմում:

Քոլեջի կադրերի կայունության տակ հասկացվում է անձնակազմի հավասարակշռության և ընդունելության դինամիկայի ապահովումը, որն էլ ապահովում է քոլեջի զարգացումը:

Նպատակ

Սույն քաղաքականության նպատակն է սահմանել քոլեջի աշխատակիցների ներգրավման և կայունության ապահովման սկզբունքները և հիմնախնդիրները: Քոլեջի ռազմավարական նպատակների ձեռքբերման հարցում գերակա դեր է խաղում աշխատակազմի ներգրավումը կրթական գործընթացներում և դրանց կայունության ապահովումը:

Քոլեջի անձնակազմի ներգրավումը և կայունության ապահովումը հիմնված է հետևյալ հիմնական սկզբունքների վրա՝

- Երիտասարդ մասնագետների ընդունում և ներգրավում քոլեջի կրթական գործընթացներում:
- «Աշխատակիցների ընդունում-հեռացում» հավասարակշռության ապահովում՝ հեռանկարային նպատակների իրականացման բոլոր փուլերում:
- Անձնակազմի արդյունավետ կառավարում՝ կողմնորոշված և մոտիվացված աշխատակիցներով բարձրացման համար:
- Անձնակազմի խրախուսում (նյութական, բարոյական և այլն)՝ աշխատանքի արդյունավետության ապահովման համար:
- Աշխատակազմի զարգացման հնարավորության և աշխատակազմի կայունության ապահովում:

Քաղաքականությունը ներառում է, սակայն չի սահմանափակում՝

- անձնակազմի հմտությունների զարգացումը
- արդյունավետության կառավարումը,
- աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը և այլն:

Կադրային կայունության ապահովման գլխավոր նպատակն է քոլեջում աշխատակիցների զարգացման համար պայմանների ստեղծումը և կադրային դինամիկայի ապահովումը: Քոլեջի կադրային կայունության ապահովման խնդիրներն են՝

- Կադրերի համալրման համար թեկնածուների բացահայտումը
- Անձնակազմի ընտրության պլանավորումը:
- Կարիերայի զարգացման թափանցիկ համակարգի ամրապնդումը և զարգացումը:
- Կադրերի վերապատրաստման համակարգի ամրապնդումը և զարգացումը:

Կայունության ապահովման հիմնական գործընթացներն են՝

- Երիտասարդ մասնագետների ներհոսքի ապահովում կադրային ռեզերվի միջոցով
- Քոլեջի աշխատակազմի կայունության ապահովում՝ կադրերի մասնագիտական առաջընթացի ապահովման միջոցով
- Կադրերի կայունության ապահովում՝ կադրերի սոցիալական կար գավիճակի բարելավման միջոցով:
- Կադրերի պարբերաբար գնահատման և վերապատրաստման միջոցով:

Քաղաքականության իրականացում

Քոլեջի դասակոսական /հիմնական/ կազմի ներգրավումը և կայունության ապահովումը պետք է երաշխավորի քոլեջի կրթական գործունեության արդյունավետության ապահովումը, ռազմավարական նպատակների իրականացումը:

Պատասխանատվություն

Քոլեջի աշխատակազմի ներգրավման և կայունության ապահովման համար պատասխանատվություն են կրում՝

- Քոլեջի տնօրենը
- Ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալը
- Կադրերի բաժինը,

Քաղաքականության վերանայում

[illegible] տարին մեկ անցկացվող մշտադիտարկման կամ գնահատման