

**ВСП ПЗВО «КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ» –
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КИЇВСЬКОГО МІЖНАРОДНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**



«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Директор

Т.Г. Скворцова

Наказ №046 від 30.06.2021 р.

**Схвалено Педагогічною радою
Фахового коледжу КиМУ
(протокол №11 від 24 червня 2021 р.)**

**СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
у ВСП ПЗВО «Київський міжнародний університет» –
«Фаховий коледж Київського міжнародного університету»**

Процес управління ВСП ПЗВО «Київський міжнародний університет» – «Фаховий коледж Київського міжнародного університету» здійснюється шляхом впровадження інструментів, які базуються на результатах роботи з адаптації кращих практик і технологій управління персоналом.

Структура кадрової політики ВСП ПЗВО «Київський міжнародний університет» – «Фаховий коледж Київського міжнародного університету» відповідає завданням закладу фахової передвищої освіти, а також відповідає етапу його розвитку і ступеню адаптації до змін, проголошеної місії.

Стратегія розвитку кадрової політики ВСП ПЗВО «Київський міжнародний університет» – «Фаховий коледж Київського міжнародного університету» передбачає:

1. Удосконалення форм професійного розвитку (підвищення кваліфікації, стажування (в т.ч. закордонні), атестація, навчання за програмами підготовки за ступенем вищої освіти доктор філософії; сприяння публікацій наукового, науково-методичного характеру та ін.).
2. Застосування сучасних програм просування по службі.
3. Залучення й утримання молодих фахівців.
4. Установлення об'єктивних та всебічних критеріїв ефективності праці.
5. Впровадження сучасних технологій оцінки діяльності науково-педагогічних працівників і якості кадрової політики закладу освіти.
6. Формування цілісної системи заохочень і стимулів.
7. Розвиток затребуваності нових компетенцій науково-педагогічних (педагогічних) працівників.
8. Створення нової технології рейтингування науково-педагогічних (педагогічних) працівників.
9. Вдосконалення рейтингових систем через виділення укрупнених груп показників.
10. Розвиток командної роботи циклових комісій і Коледжу в цілому.
11. Розвиток систем заробітної плати у зв'язку з показниками результативності.
12. Визнання та винагорода працівникам закладу освіти з високими результатами науково-педагогічної діяльності.

Кадрова політика охоплює такі ключові елементи стратегії роботи з персоналом:

1. забезпечення ресурсами, його розвиток і винагорода;
2. зосередженість на певних функціях: адаптація, найм (зокрема міжнародний), стимулювання зростання продуктивності праці, оцінка результативності праці, цільова мотивація різних категорій професорсько-викладацького складу;
3. розробка ефективного контракту, який передбачає рівень оплати праці, що дозволяє зосередитись на академічній діяльності, не відволікаючись на підробітки. Забезпечення випереджаючого зростання стимулюючих надбавок;

4. упровадження системи контролю з боку адміністрації закладу освіти за результатами роботи свого співробітника;
5. переосмислення змісту кадрової політики внаслідок зміни поглядів на професію викладача, цінності життя і праці;
6. розуміння необхідності грамотного менеджменту в рамках кадрової роботи;
7. формування нових мотивів праці науково-педагогічних (педагогічних) працівників – до інноваційного розвитку, ініціативи, лідерства й самонавчання.
8. формування елементів нової професійної культури;
9. організаційне оформлення кадрової політики через прийняття відповідних документів та організацію роботи відділу кадрів для її здійснення;
10. включення питань кадрової політики до програм стратегічного розвитку закладу освіти;
11. використання різних форм підвищення кваліфікації, стажування, перепідготовки з урахуванням специфіки викладацького контингенту, бачення завдань і проблем, прагнення до формування стабільної конкурентної переваги для працівника;
12. сприяння професійному розвитку науково-педагогічних працівників шляхом залучення до загальноуніверситетських програм стажування, зокрема «Освітня програма професійного розвитку науково-педагогічних (педагогічних) працівників КиМУ».