Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

П Р И К А З

«27» декабря 2017 г. № 2334/о

Москва

Об утверждении Кадровой политики Финансового университета

В целях эффективного решения стратегических задач по обеспечению долгосрочного конкурентного преимущества и определения концептуального подхода, отражающего идеологию работы с человеческими ресурсами, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Кадровую политику Финансового университета согласно приложению.

2. Контроль исполнения приказа возложить на директора по персоналу Сухова Э.В.

Ректор М.А. Эскиндаров

56110

Приказ подготовил:

Начальник отдела мотивации и развития персонала
Центра планирования и развития персонала

_____ О.А. Матвеева
«27» _____12_____ 2017 г.

Согласовано:

Директор по персоналу

_____ Э.В. Сухов
«27» _____12_____ 2017 г.

Приложение

УТВЕРЖДЕНА
приказом Финуниверситета
от 27.12.2017 №2334/о

«Будущее страны зависит только от нас, от труда и таланта всех наших граждан, от их ответственности и успеха. И мы обязательно достигнем стоящих перед нами целей, решим задачи сегодняшнего и завтрашнего дня»

ПУТИН Владимир Владимирович

Из послания Федеральному собранию 01.12.2016

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА
Финансового университета

1. Общие положения

Кадровая политика Финуниверситета (далее – Политика) разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Финуниверситета, лучшими практиками российской и зарубежной высшей школы и ориентирована на реализацию Финуниверситетом, как исторически ведущим отечественным вузом в области финансов и экономики, своих миссии, стратегических целей и задач на благо и в интересах развития экономики России и экономической отечественной научной школы по формированию и приумножению национального кадрового потенциала, воспитания патриотически ориентированной национальной управленческой элиты.

Политика является документом концептуального характера, отражающим идеологию работы с человеческими ресурсами, объединяет локальные нормативные акты разного уровня и значения, регламентирующие работу с персоналом, включая поиск, подбор, оформление трудовых отношений, адаптацию, мотивацию, меры, направленные на всестороннее развитие работников, включая получение международного опыта, оценку работников, а также процесс управления карьерой.

Главное достояние Финуниверситета – люди: научно-педагогические работники, административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал – коллектив ярких и талантливых профессионалов, включающий в себя представителей научной элиты – академиков и член-корреспондентов Российской академии наук и Российской академии образования, работников, удостоенных высоких государственных, правительственных и ведомственных наград, являющихся лауреатами различных российских и зарубежных премий и номинаций, обладателей государственных почетных званий.

В Политику, а также в отдельные локальные нормативные акты, регламентирующие работу с персоналом, по мере развития Финуниверситета, уточнения его стратегических целей и задач, внедрения новых форм, методов и подходов к организации работы с персоналом, могут вноситься изменения и дополнения.

Идеологию Политики определяет ректор Финуниверситета.

В Политике отражены направления деятельности, нацеленные на решение стратегических задач и обеспечивающие долгосрочное конкурентное преимущество, включающие эффективный подбор и расстановку кадров, формирование всеобъемлющей системы оценки и повышения квалификации работников, обеспечение их социальной защищенности, развитие позитивной среды и атмосферы соревновательности, совершенствование системы материального и нематериального стимулирования, способствующей профессиональному и личностному росту работников.

Как локальный нормативный акт Политика разрабатывается под руководством директора по персоналу, принимается Ученым советом Финуниверситета и утверждается приказом ректора.

Реализацию Политики осуществляют ректор, проректоры, директора по направлениям деятельности, с учетом делегирования организационных полномочий, руководители структурных подразделений. Координирует деятельность по реализации Политики директор по персоналу.

2. Цели Политики

2.1. Обеспечение Финуниверситета персоналом необходимой численности из числа российских и зарубежных специалистов, отвечающих заданным квалификационным требованиям.

2.2. Сохранение, укрепление и рациональное использование кадрового потенциала Финуниверситета.

2.3. Обеспечение условий реализации прав и обязанностей работников, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Формирование высококвалифицированного, ответственного и сплоченного коллектива, разделяющего ценности и традиции Финуниверситета и обеспечивающего их преемственность.

2.5. Повышение профессионального мастерства работников и своевременное реагирование на меняющуюся внешнюю среду.

2.6. Формирование у работников чувства личной ответственности за развитие Финуниверситета, лидерских качеств и навыков эффективной командной работы.

2.7. Повышение во внешней среде степени привлекательности Финуниверситета как одного из лучших и наиболее престижных вузов-работодателей России.

3. Задачи Политики

3.1. Создание привлекательных условий труда для работников в соответствии с действующим законодательством, перспективами развития, традициями и ценностями Финуниверситета.

3.2. Рекрутинг, привлечение и удержание наиболее талантливых преподавателей, исследователей и иных специалистов, которые будут способствовать выполнению Стратегии и Программы развития, основываясь на самостоятельности, здоровых амбициях и приверженности общему делу.

3.3. Регулярное совершенствование системы кадрового обеспечения, в том числе формирование механизмов опережающей комплексной оценки потребности в профессиональных кадрах и соответствующее планирование, развитие механизмов управления карьерой и траекторией профессионального роста работников.

3.4. Повышение эффективности труда работников.

3.5. Развитие управленческих компетенций у наиболее ярких и одаренных работников, обладающих значительным лидерским потенциалом и стратегическим видением, которые при поддержке коллектива смогут обеспечить достижение целей и решение задач, сформулированных в Стратегии и Программе развития Финуниверситета.

3.6. Совершенствование систем стимулирования персонала и квалификационных требований к профессорско-преподавательскому составу, работникам административно-управленческих, учебно-научных, учебных, научно-исследовательских и инженерно-хозяйственных подразделений.

3.7. Обеспечение своевременного информирования персонала университета о нововведениях, изменениях в деятельности и мероприятиях Финуниверситета.

3.8. Развитие корпоративной культуры Финуниверситета и внутренних коммуникаций, способствующих поддержанию ценности развития каждого, росту личной ответственности за конечный результат, открытости, профессиональному служению людям, командной работе, взаимопониманию и поддержке.

3.9. Реализация корпоративных интересов Финуниверситета во внешней среде за счет активного продвижения наиболее талантливых и подготовленных выпускников и работников на ключевые должности в федеральные и региональные министерства, ведомства и корпорации преимущественно по профилю деятельности Финуниверситета, а также поддержания активного взаимодействия с выпускниками и аффилированными лицами, находящимися на ключевых должностях в различных ведомствах и организациях.

4. Основные принципы Политики

4.1. Активное сотрудничество руководства Финуниверситета, общественных и профессиональных организаций и объединений в реализации единой кадровой политики.

4.2. Взаимосвязь личной эффективности, результативности деятельности работника и уровня его доходов.

4.3. Поддержание развития профессионализма и роста эффективности труда за счет создания среды, обеспечивающей состязательность и соревновательность, и использования объективных методов всесторонней оценки результатов и достижений.

4.4. Учет интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива в повседневной кадровой работе.

4.5. Баланс сохранения и приумножения ценного опыта, традиций и преемственности, с одной стороны, и инновационности и адаптивности – с другой.

4.6. Подготовка и воспитание лучших кадров для Финуниверситета со студенческой скамьи, активное использование кадрового резерва и потенциала научных школ с целью обновления штата работников Финуниверситета, привлечения активных и мотивированных молодых специалистов в ряды преподавателей, научных работников и административно-управленческого персонала.

4.7. Опора на идеи профессионализма и социального служения в мерах поощрения и мотивации, программах управления карьерой, практике внутренних коммуникаций в Финуниверситете.

4.8. Соответствие компетенций работников, их уровня знаний и навыков в образовательной, научно-исследовательской, экспертно-аналитической и административно-хозяйственной деятельности современным стандартам, методам и требованиям, передовым отечественным и зарубежным практикам, а также задачам стратегического развития Финуниверситета.

4.9. Активное использование механизма обратной связи, регулярное проведение опросов, анкетирования и других подобных мероприятий для оценки удовлетворенности и вовлеченности персонала, выявления его ожиданий.

4.10. Достойный уровень оплаты труда работников Финуниверситета.

5. Приоритеты Политики

5.1. Привлечение в Финуниверситет профессионалов в ключевых и перспективных направлениях деятельности университета.

Университет привлекает кадровые ресурсы как с открытого рынка, так и активно способствует их формированию во внутренней среде.

В Финуниверситете разработана, успешно действует и постоянно совершенствуется система конкурсного отбора на замещение должностей научно-педагогических работников.

На постоянной основе проводится работа по привлечению иностранных специалистов, имеющих широкое научное признание и высокие индексы публикационной активности (в изданиях, входящих в Web of Science и Scopus), цитируемости и Хирша, регулярно участвующих в авторитетных международных конференциях и симпозиумах, ведущих междисциплинарные исследования по наиболее актуальным направлениям развития науки и образования. Прием иностранных специалистов в штат и их интеграция в корпоративную культуру способствуют повышению степени интернационализации и трансферу лучших мировых компетенций и квалификаций профессионального и культурного характера.

Важное значение в работе с персоналом имеет период адаптации вновь принятых работников, которые с первых дней знакомятся с традициями, корпоративной культурой и принципами работы, сформировавшимися в Финуниверситете. Конструктивный, комплексный подход к процессу адаптации способствует дружественному настрою нового работника и является залогом его эффективной работы и лояльного отношения к Финуниверситету.

5.2. Управление талантами – ключевой источник конкурентного преимущества Финуниверситета.

С целью развития высокопотенциальных работников, с учётом их вклада в формирование стратегии Финуниверситета, создан кадровый резерв, участники которого имеют возможность не только повышать свою квалификацию, но и готовятся стать достойными преемниками при назначении на ключевые должности.

В отношении студентов и аспирантов работа направлена на поиск молодых талантливых специалистов, создание условий для их профессионального и личностного развития как с целью последующего трудоустройства в Финуниверситете, так и с целью содействия в трудоустройстве в органах государственной власти, в ключевых ведомствах и организациях в различных секторах экономики для укрепления позиций Финуниверситета.

Отдельным направлением подготовки является аспирантура кадрового резерва, отбор и подготовка в которой осуществляются для аспирантов, обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров. Аспирантам, проходящим подготовку в аспирантуре кадрового резерва, обучающимся за счет средств федерального бюджета, в течение всего срока подготовки ежемесячно выплачивается стипендия Финуниверситета, сверх установленной государственной стипендии.

5.3. Непрерывное развитие персонала, с учётом ориентации на инновации в образовании и науке.

С целью повышения квалификации и личностного развития Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников реализует программы повышения квалификации на основе передовых инновационных методик в форме интерактивных семинаров, мастер-классов, коучинг-сессий, командных тренингов, стажировок в ведущих российских и зарубежных вузах и компаниях по профилю образовательной и научной деятельности университета.

Финуниверситет поощряет практику краткосрочных и среднесрочных командировок работников в филиалы, а также командировки между филиалами и Москвой, в ходе которых происходит обмен опытом, а также осознание работниками масштаба деятельности Финуниверситета и усиление командного духа. Также поддерживаются краткосрочные обмены преподавателей с профильными российскими и зарубежными вузами для взаимного обогащения лучшими практиками.

В рамках реализации программ сетевого взаимодействия с российскими и иностранными партнерами Финуниверситет также приветствует академические обмены работниками, являющиеся не только средством повышения квалификации и механизмом реализации совместных программ, но и возможностью ведения культурного и ценностного диалога.

Для целей обеспечения гибкости научных исследований и актуальности квалификаций научно-педагогических работников реализуется система индивидуальных и коллективных научных грантов на проведение фундаментальных и прикладных научных исследований, публикацию монографий и научно-популярной литературы. Гибкость и актуальность научной повестки обеспечивается за счет экспертного обсуждения и оценки предложенных тем грантов Экспертным советом, созданным с участием представителей бизнеса, власти и крупных научных организаций. Финансирование научных грантов обеспечивается за счет средств эндаумент-фонда, средств дарителей, включая выпускников Финуниверситета.

На конкурсной основе реализуются:

– гранты на индивидуальные исследования;
– гранты для временных творческих коллективов;
– тревел-гранты для выступающих на конференциях в России и за рубежом;
– финансирование стажировок и повышения квалификации в ведущих международных университетах;
– финансирование обучения на магистерских и PhD-программах в крупных международных университетах.

С целью развития научно-педагогического потенциала, повышения качества подготовки научных исследований, а также для активного вовлечения научно-педагогических работников в международное академическое сообщество в Финуниверситете создана целевая докторантура. Финансирование целевой докторантуры, включая ежемесячные выплаты докторантам, осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности Финуниверситета.

Для обсуждения и осмысления актуальных проблем в сферах науки, образования, общественной жизни, государственной политики и жизни Финуниверситета создан Профессорский клуб, представляющий собой неформальную дискуссионную площадку.

Наряду с Профессорским клубом, обеспечивая преемственность поколений, на базе учебно-научных департаментов и кафедр развиваются признанные научные школы, целью деятельности которых является создание нового научного знания, востребованного теорией и практикой.

5.4. Совершенствование комплексной системы мотивации на достижение стратегических целей – от показателей эффективности до наград и признания.

Существующий и продолжающий развитие комплекс систем материального и нематериального стимулирования работников позволяет максимально адекватно оценить личный вклад и личную эффективность работников и соответствующим образом максимально полным образом вознаградить их.

В отношении научно-педагогических работников реализован переход на систему эффективного контракта, позволяющую учитывать показатели деятельности и с их учетом рассчитывать заработную плату в индивидуальном порядке.

Для преподавателей, активно участвующих в научных исследованиях, публикующихся в международных рецензируемых журналах, членов кадрового резерва, обладателей степени PhD, приглашённых с международного академического рынка и выполняющих постоянные административные нагрузки, предусмотрено сокращение учебной нагрузки, а также практикуется предоставление творческого отпуска.

За применение оригинальных педагогических методик, использование зарубежного опыта, преподавание на иностранном языке устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты, а также единовременные премии.

В рамках системы оплаты труда предусмотрены стимулирующие выплаты, способствующие достижению показателей эффективности и, как следствие, росту производительности труда, повышению числа и качества научных публикаций, подъёму имиджа университета.

Внедрена и активно реализуется система корпоративных наград, в которую включены:

- Медаль «За заслуги перед Финансовым университетом»;
- Нагрудные Золотой и Серебряный знаки «Почетный работник Финансового университета»;
- Почетная грамота Финансового университета;
- Благодарность ректора Финансового университета.

В систему наград Финуниверситета также входит награждение юридических и физических лиц, которым за особые заслуги присваивается звание «Почетный попечитель Финансового университета».

В отдельных случаях могут быть инициированы специализированные награды и премии под конкретные цели и задачи, в т.ч. имиджевого характера.

На ежегодной основе проводится конкурс «Лауреат премии ректора Финансового университета», целью которого является развитие инициативы работников, внедрение инновационных подходов в организации различных сфер деятельности Финуниверситета, выявление и распространение передового педагогического, научно-методического и организационно-управленческого опыта, выявление и поощрение отдельных работников и коллективов

работников, отличающихся высоким творческим потенциалом и наиболее эффективными результатами труда. Присвоение звания «Лауреат премии ректора» сопровождается денежным премированием победителей конкурса.

Для работников, как правило, устанавливаются следующие номинации:

- «За развитие международного сотрудничества»;
- «За достижения в преподавательской деятельности»;
- «За вклад в развитие научно-исследовательской деятельности»;
- «За вклад в укрепление престижа Финансового университета»;
- «За вклад в инновационное развитие системы управления Финансового университета»;
- «За самый успешный проект в рамках развития Финансового университета».

В целях совершенствования методической работы, стимулирования и поощрения творческих способностей преподавателей университета, распространения инновационных методик преподавания, обмена опытом в вузе по пяти номинациям проводится конкурс методического мастерства «Методический олимп»:

- «Лучшая рабочая программа дисциплины»;
- «Лучшая программа научного семинара»;
- «Лучший фонд оценочных средств (междисциплинарных)»;
- «Лучший фонд оценочных средств (по одной дисциплине)»;
- «Инновационные технологии обучения».

Присвоение статуса «Ординарный профессор федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» является одним из наивысших признаний значимости вклада работника в деятельность Финуниверситета. Коллегия ординарных профессоров является независимым органом и создана в университете с целью содействия решению стратегических вопросов развития Финуниверситета и реализации его целей, определяемых Уставом Финуниверситета.

5.5. Молодёжная политика.

С целью содействия формированию в Финуниверситете динамичной научно-исследовательской и научно-образовательной среды, основанной на самоорганизации и инициативе молодых ученых, привлечения в вуз молодых кадров, повышения статуса бренда Финуниверситета для научной молодежи, создан Совет молодых ученых Финуниверситета, представляющий интересы молодых преподавателей, научных работников, аспирантов и магистрантов. Совет молодых ученых является научным обществом, основанным на добровольном членстве и сотрудничестве.

Деятельность Совета призвана не только способствовать развитию молодого научного сообщества вуза, но и направлена на получение и улучшение дополнительных социальных гарантий.

5.6. Эволюция корпоративной культуры.

Осваивая новые направления деятельности, Финуниверситет уделяет все больше внимания включению в корпоративную культуру элементов, свойственных культуре успеха, культуре достижений, когда цель – не только приумножение имеющегося опыта, не просто привнесение изменений как самоцели, но скорейшее максимально эффективное достижение новых горизонтов, амбициозных результатов, вершин, которые должны превосходить вчерашние, опережать сегодняшние и быть нацелены на завтрашние внутренние и внешние ориентиры в образовании, науке, международном сотрудничестве, технологических тенденциях; а взаимоотношения между коллегами перестают быть строго иерархичными и переходят на уровень партнёрских, когда каждый член коллектива, невзирая на уровень занимаемой должности, заинтересован в сокращении сроков и повышении качества выполнения общей задачи, а не только формальном выполнении своей должностной инструкции.

Неизменным при этом остается бережное сохранение лучших традиций, сложившихся за почти вековую историю Финуниверситета. Сохраняя традиции вуза, обеспечивая историческую память, Советом ветеранов на системной основе ведётся работа с ветеранами войны и труда, организуются значимые мероприятия, приуроченные к памятным датам из жизни Финуниверситета и страны, патриотического и культурного характера, с активным участием представителей вузовской молодежи.

6. Социальные гарантии

Социальные гарантии работникам, как одно из основных условий успешного и стабильного функционирования организации, в Финуниверситете являются мерой, способствующей формированию благоприятного социально-психологического климата, удовлетворению потребностей работников, их интересов. При этом Финуниверситет, как работодатель, не ограничивается предоставлением персоналу только обязательных социальных гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В дополнение к ним разработан комплекс мер социальной поддержки: оказание материальной помощи, предоставление льгот на обучение детей в Финуниверситете, предоставление дополнительных отпусков, выплаты работающим ветеранам Великой Отечественной войны, медицинское обслуживание, спортивное развитие, санаторно-курортное лечение, в том числе в собственном учебно-оздоровительном комплексе «Лесное озеро».

Еще одним элементом системы социальных гарантий является Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся, которая представляет собой одну из крупнейших профсоюзных организаций работников государственных учреждений, в центре внимания которой, прежде всего, остается социальная защита интересов членов профсоюза.

7. Взаимодействие с органами власти и организациями

Реализация Политики во внешнем контуре осуществляется посредством взаимодействия со специалистами-практиками из сфер бизнеса и государственного управления, с организациями, имеющими в Финуниверситете базовые кафедры, с общественными организациями, такими как Совет ректоров вузов Москвы и Московской области, Международная ассоциация организаций финансово-экономического образования, Ассоциация ведущих вузов в области экономики и менеджмента, Лига выпускников, с общественными советами федеральных органов исполнительной власти и другими организациями, с которыми Финуниверситет развивает перспективные отношения сотрудничества.

Используя ресурсы организаций-партнеров, Финуниверситет решает следующие задачи:

– обеспечение освоения студентами профессиональных компетенций;

– реализация с органами власти и организациями-партнерами совместных проектов, имеющих высокую значимость для страны и широкий общественный резонанс;

– деловое сотрудничество и эффективная медиа-коммуникация с органами власти и бизнесом;

– повышение качества образовательных программ и их релевантности запросам рынка труда за счет формирования системы постоянной обратной связи от бизнеса и органов власти;

– создание механизмов трудоустройства лучших выпускников Финуниверситета;

– привлечение финансовых ресурсов в эндаумент-фонд.

8. Заключение

В период глобализации, постоянных перемен способность меняться, внедрять инновации, открывать новые направления, применять современные технологии, понимать работников и отвечать на их запросы не только в части зарплатных ожиданий и карьерного роста, но и поддерживать возможность непрерывного развития творческого потенциала, развивать инфраструктуру Финуниверситета, адекватную реалиям XXI века, поддерживать экспертные сообщества, приглашать к сотрудничеству иностранных специалистов, профессоров, имеющих признание на мировом уровне, способных формировать у студентов компетенции, востребованные на рынке труда сегодня и завтра, – всё это основа не только конкурентных преимуществ и лидирующей позиции Финуниверситета, но и основа качественного роста, эффективного достижения стратегических целей при одновременном сохранении вековых университетских традиций.

Директор по персоналу Э.В.Сухов