



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (РИНХ)»**

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Важнейшие принципы кадровой политики Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) сформулированы следующим образом:

1. Ориентация на человека как основу деятельности вуза.

Это базовый принцип внутренней политики университета, предполагающий прежде всего уважение к человеку как главной ценности, раскрытие его творческого потенциала, предоставление ему возможности проявлять инициативу, самостоятельность и предприимчивость. Главной ценностью университета считать его сотрудников.

2. Создание и поддержание внутривузовской культуры, которая играет роль средообразующей основы университета, обеспечивает единство сотрудников и принимает на себя часть контролирующих и стимулирующих функций. Особое место в микрокультуре занимает стремление к совершенству, определяющее существование и образ жизни вуза.

3. Создание инновационно-информационной культуры.

Для раскрытия кадрового потенциала проводить работу по внесению большей определенности в ожидания и реальные перспективы людей. Работники университета должны четко знать, что использование информационной среды даст возможность предоставления более широкого спектра образовательных услуг и не грозит их занятости в карьере.

4. Обеспечение возможностей для творческой деятельности работников с сохранением чувства единого коллектива.

Структурное подразделение университета является важнейшим организационным образованием и представляет собой в определенном смысле органическую единицу, составленную из разнообразных талантов, объединенных общей целью – процветание вуза, а не отдельных людей, выполняющих четко определенные, независимые поручения.

5. Наделение работников максимальной ответственностью.

Хорошо образованные, неординарные по своим способностям работники максимально наделяются полномочиями с целью возможности их полной реализации.

6. Привлечение и удержание работников – профессионалов высшего класса.

Именно высокий уровень подготовки отдельных сотрудников обеспечивает конкурентоспособность и инновационную деятельность вуза. Создание условий для удержания таких работников в университете – не менее важная задача, чем их подготовка.

7. Инвестирование средств в развитие кадрового потенциала.

Совершенствование кадрового потенциала является в высшей степени прибыльной сферой вложения капитала, поэтому подбор, расстановка, подготовка и повышение квалификации всех категорий персонала – важнейшее направление инвестиций собственных средств вуза.

8. Взаимодействие с выпускниками.

В основе работы с выпускниками лежит реализация принципа взаимодействия на долгосрочной основе, на протяжении всей жизни: дополнительные формы обучения для выпускников, мониторинг их карьеры, налаживание тесных отношений с наиболее успешными из них – потенциальными участниками эндаумент-фонда и работодателями.

В кадровой политике РГЭУ (РИНХ) уделяется особое внимание формированию взаимодействия преподавателей, аспирантов и студентов, при котором успешно осуществляется преемственность и развитие накопленных знаний, идей, опыта и традиций нашего университета.

Ректор

Е.Н. Макаренко