

ԳԵՂԱՐՔՈՒՆԻՔԻ

ՏԱՐԱԾԱՇՏԱՆԱՅԻՆ ՊԵՏԱԿԱՆ

ՔՈԼԵՁ ՊՈՍԿ

Սուրիայյան Յուրա Խաչատուրի
սևորէն

ՀՀ Կրթության և գիտության

նախարարություն

ՔՈԼԵՔԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԽՈՐՀՐԷԻ

ԼԱՍՏԱԳՈՒԶ

Լիկոյան Կարեն Գարսևանի



[Handwritten signature]

Կրթության նախարար

2016 թ.

Գ. Տ.

[Handwritten signature]

Կրթության նախարար

2016 թ.

Գ. Տ.

« ԳԵՂԱՐՔՈՒՆԻՔԻ ՏԱՐԱԾԱՇՏՐՁԱՆԱՅԻՆ
ՊԵՏԱԿԱՆ ՔՈԼԵՁ»

ՊԵՏԱԿԱՆ ՈՉ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆ

ՂԱՍՄԱԽՈՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԵՎ
ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԻ

1. Ընթացակարգի նշանակությունը և կիրառման ոլորտը

Մյուս ընթացակարգով ապահովվում է „Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ, ՊՈԱԿ-ի դասախոսական աշխատակազմի ներգրավման և կայունության հիմքերը: Ընթացակարգում սահմանված պահանջները պարտադիր են քոլեջի ղեկավար կազմի և այն կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարների համար, ովքեր առնչություն ունեն տվյալ գործընթացի իրականացման և կառավարման հետ:

2. Նպատակը և խնդիրները

Քոլեջի դասախոսական աշխատակազմի անձնական կայունության ապահովման նպատակն է՝

ա) ստեղծել և ապահովել կադրերի ընդունման և զարգացման կայուն միջավայր՝ կադրային համակարգի բոլոր մակարդակների վրա անձնակազմի կայունության ապահովման համար:

բ) Խնդիրները՝

- քոլեջում դասախոսական և ուսումնառական , ինչպես նաև ղեկավար կազմի կադրային ռեզերվի ձևավորում՝ հեռանկարային նպատակների իրականացման համար:

-Յուրաքանչյուր տարի կադրերի համալրում երիտասարդ մասնագետներով:

-անձնակազմի մասնագիտական առաջընթացի ապահովում:

3. Ընթացակարգի նկարագրություն

3.1. Կադրերի բաժինը պետք է անընդհատ հետևի կադրերի կայունության վրա տարբեր գործոնների ազդեցությամբ (իրավիճակի փոփոխությունը աշխատաշուկայում, փոփոխությունները կոլեկտիվում):

3.2. Կադրերի գիտակրթական գործունեության մեջ ներգրավման համար իրականացվում է կադրային ռեզերվի ձևավորում ըստ հետևյալ չափանիշների՝

- Քոլեջի աշխատակազմի համալրումը մոտակա և ապագա հեռանկարային նպատակների և խնդիրների իրականացման համար:
- Լրացուցիչ թափուր տեղերի առաջացում ենթակառուցվածքային փոփոխությունների իրականացման հաշվին:
- Ազատվող աշխատանքային տեղերի թիվը՝ տարբեր պատճառներով հեռացումների արդյունքում:
- Կադրային ռեզերվի փաստացի թիվը:

Կադրային ռեզերվի ձևավորումը թույլ է տալիս հասնել կայուն, ողջամիտ և կանխատեսվող կադրային քաղաքականությանը: Կադրային ռեզերվի մեջ են մտնում երիտասարդ աշխատակիցները, որոնք ունեն գիտակրթական բարձր մակարդակ, ղեկավարելու հմտություններ:

Դրա համար իրականացվում է երիտասարդների ներգրավումը քոլեջի տարբեր ստորաբաժանումներում՝ որպես ուսումնաօժանդական կազմ և այլ պաշտոնների:

3.3. Աշխատողների շրջանում մոտիվացիայի բարձրացում „Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ», ՊՈԱԿ-ի ղեկավար կազմը ապահովում է աշխատողների շրջանում աջակցման համակարգի ձևավորում (պարզևատրումներ, խրախուսման տարբեր մեթոդներ, մասնագիտական առաջընթացի ապահովում և այլն):

3.4. Կադրերի հոսունության կանխում

Կադրային կայունության ապահովման հիմնական խնդիրներից են կադրերի հոսունության բացահայտումը և կանխումը:

Կադրերի հոսունության կառավարման գործունեությունը կարելի է ներկայացնել փուլերով՝

1. Կադրերի հոսունության մակարդակի որոշում,
2. Հոսունության պատճառների բացահայտում,
3. Միջոցառումների մշակում՝ ուղղված կադրերի կայունության պահպանմանը և հոսունության կրճատմանը:
4. Պատասխանատվությունը և իրավասությունները
 - 4.1. „Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ», ՊՈԱԿ-ի դասախոսական անձնակազմի ներգրավման և կայունության ապահովման համար պատասխանատու են՝
 1. Քոլեջի տնօրենը,
 2. Ուսումնական աշխատանքների գծով տնօրենի տեղակալը,
 3. Կադրերի բաժնի տեսուչը,
 4. Կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներ, որոնք առնչվում են և պատասխանատու են տվյալ գործընթացի ապահովման և կառավարման համար: