Azərbaycan Respublikasının Dövlət Turizm Agentliyi

Azərbaycan Turizm və Menecment Universiteti

Publik hüquqi şəxs

Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin
İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ SİYASƏTİ

ATMU-İRŞ-S(İRİE)-01

BAKI - 2024

Dəyişikliklər haqqında məlumat		
Tarix	**Versiya**	**Tərtib etdi**
15.01.2024	01	Ayan Abbasova Arzu Aşurova

Mündəricat

1. Ümumi müddəalar.....4
2. İnsan resurslarının idarəedilməsi standartları.....4-5
3. Fəaliyyət sahələri üzrə siyasətlər.....5-6
4. İnsan resurslarının idarəedilməsi sahəsində korporativ sosial məsuliyyət.....6-7
5. İşçi müraciətlərinə baxılması mexanizmi.....7
6. Səlahiyyətlər və məsuliyyətlər.....7
7. Yekun müddəalar.....7

Təsdiq edirəm

Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin

rektoru _____ İlham Məmmədov

15 yanvar 2024-cü il

Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin

İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ SİYASƏTİ

1. Ümumi müddəalar

1.1.Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin İnsan Resurslarının İdarə Edilməsi siyasəti universitetin strateji inkişaf planı, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Azərbaycan Respublikasının 19 iyun 2009-cu il tarixli "Təhsil haqqında" Qanunu, Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin Nizamnaməsi, İnsan resursları şöbəsinin əsasnaməsi, İnsan resursları məsələlərinə dair bir çox başqa normativ və hüquqi aktlar, Azərbaycan Turizm və Menecment Universitetinin Daxili Fəaliyyət Qaydaları və ümumi korporativ dəyərləri əsasında mədəni normalar, əmək bazarının vəziyyəti nəzərə alınmaqla hazırlanmışdır.

1.2. Siyasət universitetin insan resurslarının idarə edilməsi sahəsini əhatə edən qayda, təlimat və prosedurları müəyyən edərək universitetin ümumi strategiyası ilə vəhdət təşkil edir.

2. İnsan resurslarının idarə edilməsi standartları

2.1.İnsan resurslarının idarə edilməsi aşağıdakı standartlar əsasında həyat keçirilir:

2.1.1. İnsan resursları şöbəsinin illik iş planlarını hazırlamaq;

2.1.2. Universiteti zamanında uzunmüddətli strateji inkişafı təmin etməyə yönəlik yüksək ixtisaslı kadrlarla təmin etmək və doğru pozisiyaya doğru resursu seçmək;

2.1.3.Universitetin əməkdaşlarının hüquqlarına hörmət çərçivəsində etik və mənəvi dəyərlər sistemini qurmaq;

2.1.4. Universitet əməkdaşlarının mütəmadi karyera inkişafını həyata keçirmək;

2.1.5. Universitetdə ehtiyat kadr fondunu yaratmaq;

2.1.6. Universitetin fəaliyyətində fərqlənən əməkdaşların motivasiyasını təmin etmək;

2.1.7. Universitet işçilərinin fəaliyyətini qiymətləndirilməsini həyata keçirmək;

2.1.8.Universitetin insan resurslarının idarə edilməsi üzrə risklərinin zamanında qarşısını almaq;

2.1.9.Universitetin insan resurslarının idarə edilməsi üzrə imicini qoruyub saxlamaq;

2.1.10.Universitetdə əməyin təhlükəsizliyi təmin olunan sağlam iş mühitini yaratmaq.

3. Fəaliyyət sahələri üzrə siyasətlər

3.1. Universitetin insan resurslarının idarə edilməsi işinin təşkili üzrə siyasətləri aşağıdakılardır:

3.1.1. İşə qəbul üzrə siyasət.

a. ATMU-nun inzibati işçilərinin işə qəbul Proseduruna əsasən universitetin inzibati işçilərinin işə qəbulu, vəzifə dəyişikliyi universitetin uzunmüddətli strateji inkişafını təmin etməyə yönəlik yüksək ixtisaslı kadr bazasının formalaşdırılması istiqamətində aparılır. Vakant vəzifələr yaranan zaman ilk öncə universitetin daxili resurslarından, daxili resurslardan uyğun kadr olmadığı təqdirdə ATMU-ya kənardan daxil olan müraciətlərdən (cv-lər və canlı müraciətlər) və ya ATMU-nun web səhifəsində yerləşdirilən elanlarla bağlı müraciət edən namizədlərdən seçilir.

İşə qəbul üçün müraciət edən namizədlərin sənədlərinin qəbulu, onların təhlili və namizədlə müsahibə İşə qəbul Komissiyası tərəfindən ATMU-nun inzibati işçilərinin İşə qəbul Proseduruna əsasən həyata keçirilir.

b. Akademik heyətin işə qəbul meyarlarına əsasən ATMU-da akademik heyətin işə qəbulu müsahibə əsasında aparılır. Müəllim ilk dəfə tədris prosesinə cəlb olunduqda kafedrada sınaq dərsləri təşkil olunur, dərsi uğurlu qiymətləndirilən müəllim saathesabı fəaliyyətə başlayır. Fəaliyyəti yaxşı qiymətləndirilən müəllim daha sonra kafedranın elmi-pedaqoji heyətinə daxil edilir. Ştatda işləyən müəllimlərin 5 ildən bir Fakültə Elmi Şuralarında seçkisi keçirilir.

3.1.3.Qiymətləndirmə siyasəti.

a.Səmərəliliyin qiymətləndirilməsi qaydalarına əsasən inzibati işçilərin fəaliyyətinin effektivliyinin qiymətləndirilməsi üçün 90 dərəcə metodundan istifadə edilir. İşçinin illik fəaliyyətinin dəyərləndirilməsi üçün ildə bir dəfə 8 kriteriya əsasında aparılır.

b.Təlim prosesinin monitorinqinin təşkili Qaydalarına əsasən monitorinq imtahan sessiyasının yekununda fənn üzrə ən yüksək və ən aşağı müvəffəqiyyət və keyfiyyət nəticələri nəzərə alınmaqla və ya tələbələrin rəy sorğusu nəticələrinin təhlili əsasında həyata keçirilir. Monitorinq Keyfiyyət təminatı şöbəsi tərəfindən təşkil olunur. Monitorinq

komissiyası yaradılır və komissiya üzvləri monitorinqdə iştirak edir və yekun hesabatı Tədris-metodiki Şuraya müzakirə edilmək üçün təqdim edir.

3.1.4.Təlim və inkişaf siyasəti.

a.Təlim ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsi meyarları ilə bağlı Təlimata əsasən ehtiyacların qiymətləndirilməsi gələcəyi nəzərə alaraq nə edilməlidirsə ona fokuslanır, mövcud real vəziyyətlə nəzərdə tutulan ideal hal arasındakı boşluq təhlil edilir və qənaətə gəlinir. Struktur bölmələrinin təlim planları toplanaraq əməkdaşların təlimlərdə iştirakı təmin edilir.

b.Akademik heyətin təkmilləşdirilməsi proseduruna əsasən akademik heyətin təkmilləşdirilməsi ehtiyacları universitet tərəfindən müəyyənləşdirilir, ehtiyacın yaranma səbəbləri təhlil edilir, bilik, bacarıq və vərdişlər sistemindəki boşluqlar müəyyənləşdirilir, ümumi qənaətə gəlinir və onun aradan qaldırılması istiqamətində təkmilləşdirilmə prosesi təşkil edilir.Təkmilləşdirilmə prosesi nəticəsində müəllim tədris etdiyi fənn üzrə nəzəri biliklərini, metodiki iş qabiliyyətini, qabaqcıl təcrübənin öyrənilməsində yeni təlim üsullarından istifadə bacarıqlarını artırır.

3.1.5.Motivasiya üzrə siyasət. Əməkdaşların motivasiyası proseduruna əsasən işçilərin öz vəzifələrini vicdanla yerinə yetirməsi, əmək funksiyasının yüksək peşəkarlıq səviyyəsində həyata keçirməsi, əməyin kəmiyyət və keyfiyyətinin yüksəldilməsi, əməkdaşların maddi və qeyri-maddi maraqlarının artırılması məqsədilə bir sıra tədbirlər həyata keçirilir.

3.1.6.Korporativ davranış siyasəti. İşçilərin etik davranış qaydalarına əsasən universitetdə çalışan işçilərin universitetdə davranışının normaları, prinsipləri və onlara əməl edilməsi ilə bağlı münasibətlər müəyyənləşdirilib. ATMU-nun işçiləri öz fəaliyyətində insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqlarına hörmət, humanizm və digər demokrativ prinsiplərini rəhbər tutaraq etik davranış qaydalarına əməl etməyə borcludur.

4. İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində korporativ sosial məsuliyyət

4.1. Universitetin İnsan resursları şöbəsi:

- İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsi üzrə digər maraqlı tərəflərə hesabatlılığın təmin edilməsində şəffaflıq prinsiplərini qoruyur;
- Qabaqcıl təcrübələrin öyrənilməsi peşəkar bilik və bacarıqların təmin edilməsi məqsədilə universitetdaxili və kənar təlim proqramlarını təşkil edir;
- İşçilər arasında komanda ruhunu yüksək səviyyədə saxlamaq məqsədilə universitetdaxili sosial tədbirlər təşkil edir;

- İşçilərlə bağlanan əmək müqaviləsinin mövcud qanunvericiliyin tələblərinə riayət olunmasını qoruyur;
- Universitetdaxili rotasiya zamanı əmək müqaviləsinə əlavə və dəyişikliklərə yalnız işçilərin razılığı ilə yol verilir;
- İşçilərin iş vaxtından artıq məcburi işə cəlb olunmasına yol verilmir;
- İşçilərin təhlükəsizliyinin və sağlamlığının qorunması məqsədilə əlverişli iş şəraiti yaradır;

5. İşçi müraciətlərinə baxılması mexanizmi

5.1. Universitetdə işçi müraciətləri mütəmadi olaraq **Müraciətlərin idarə edilməsi proseduru**na əsasən tənzimlənir.

5.2. Universitetin tələbələrinin, əməkdaşlarının və digər maraqlı tərəflərin şəxsən və ya nümayəndə vasitəsilə yazılı və şifahi formada universitetin rəhbərliyinə, rəhbərliyə tabe olan strukturlara müraciət etmək hüququ vardır.

5.3. ATMU-da irqinə, milliyətinə, dininə, dilinə, cinsinə, mənşəyinə, əmlak vəziyyətinə, vəzifəsinə, əqidəsinə, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətinə görə şəxsin müraciət etmək hüququnu məhdudlaşdırmaq qadağandır.

6. Səlahiyyət və Məsuliyyətlər

6.1. Universitetdə İnsan resurslarının idarə edilməsi üzrə siyasət əməkdaşlar üçün aydın və şəffaf olmalıdır.

6.2. İnsan resurslarının idarə edilməsi üzrə hazırlanmış prosedur və qaydalar rektor tərəfindən təsdiq olunur.

7. Yekun müddəalar

7.1.İnsan resurslarının idarə edilməsi Siyasəti insan resurslarının idarə edilməsi üzrə universitet fəaliyyətinin ümumi istiqamətlərini müəyyən edir.

7.2.Universitetdə insan resurslarının idarə edilməsi sahəsindəki bütün işlər bu Siyasətə uyğun olaraq aparılır.