



Swiss International  
Institute Lausanne

## **ПРОЦЕДУРЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА**

**Швейцарский международный институт Лозанны - SIIL**

Утверждено:	Отдел кадров
Дата утверждения:	02.09.2022
Дата пересмотра:	01.09.2025
Ответственный:	Ректорат
Контактное лицо:	t.zarubina@siil.ch

# ПРОЦЕДУРЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Швейцарский международный институт Лозанны - SIIL

## Содержание

<b>I</b>	<b>ЦЕЛЬ</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА</b>	<b>3</b>
1.	Ответственность SIIL	3
2.	Ответственность отдельных сотрудников	3
3.	Ответственность начальников подразделений, руководителей и менеджеров	3
<b>III</b>	<b>ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА</b>	<b>4</b>

## I ЦЕЛЬ

Все сотрудники играют важную роль в достижении целей миссии SIIIL, поэтому очень важно регулярно совершенствовать их навыки и знания, чтобы позволить им продолжать работать на самом высочайшем уровне. С этой целью Институт обязуется проводить запланированное развитие своего персонала.

## II ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Развитие персонала – это совместная ответственность Института, отдельных сотрудников и начальников подразделений, как руководителей, так и менеджеров.

### 1. Ответственность SIIIL

Администрация и Академический совет определяют политику по развитию персонала по рекомендации Отдела кадров.

Отдел кадров выполняет свою роль, проводя систематический аудит потребностей развития академического, административного и всего другого вспомогательного персонала, как отдельных сотрудников, так и членов групп. Мероприятия, разработанные для удовлетворения выявленных потребностей развития, будут подвергнуты аудиту и оценке для обеспечения сотрудников SIIIL навыками и знаниями, необходимыми для выполнения задач на максимуме их возможностей.

### 2. Ответственность отдельных сотрудников

Эффективность любых мероприятий по развитию персонала зависит от активного и целенаправленного участия указанных сотрудников. В знак признания пользы от развития персонала как для отдельного сотрудника в частности, так и для Института в целом, сотрудников будут поощрять:

- Искать возможности совершенствовать свои навыки и знания, требуемые на текущей должности;
- Уведомлять своего начальника, менеджера или руководителя, где конкретные потребности не удовлетворены;
- Повышать свою квалификацию через дальнейшее обучение для подготовки к будущим обязанностям.

### 3. Ответственность начальников подразделений, руководителей и менеджеров

Начальники подразделений, менеджеры и руководители, осуществляют развитие персонала путем:

- Анализа потребностей развития персонала в своем подразделении, разработки и реализации планов по удовлетворению таких потребностей;

- Предоставления сотрудникам необходимых возможностей для участия в обучении и развитии. Сюда может относиться:
  - Участие в обучающих и развивающих мероприятиях, предлагаемых за пределами SIIL;
  - Обучение без отрыва от работы;
  - Ротация должностей;
  - Посещение конференций;
  - Творческий отпуск;
  - Посещение других ВУЗов;
  - Временное исполнение более высоких по уровню обязанностей;
  - Участие в работе сетевых организаций или профессиональных ассоциаций;
  - Частное обучение для совершенствования навыков или повышения квалификации.
- Поощрения делиться информацией и применять новые навыки и знания в своем подразделении.

### III ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Цель функции развития персонала – предоставить SIIL функцию профессиональной подготовки и развития, тем самым обеспечивая развитие персоналом Института своего потенциала, таким образом позволяя им достигать свои личные цели, а также цели Департамента и Института. Эта функция возлагается на Отдел кадров, и ее основными задачами являются следующие:

- Координировать и предоставлять всем сотрудникам услуги по профессиональному, личному и карьерному росту;
- Поощрять эффективные практики в преподавании и обучении, в технических и других сферах поддержки, а также в лидерстве и административном управлении;
- Предоставлять методические рекомендации по вопросам образования и организационному развитию;
- Поддерживать обязательства SIIL в отношении принципов и политики равенства;
- Играть основную роль в педагогическом и профессиональном развитии в сфере третьего уровня образования.

Функция развития персонала помогает достижению баланса между:

- Потребностями SIIL по обеспечению наличия компетентных и умелых сотрудников и потребностями всех лиц развить свой потенциал до максимума и построить удовлетворяющую карьеру;
- Потребностью помогать сотрудникам выполнять их текущие обязанности более эффективно и потребностью подготовить их к смене обязанностей и обязанностям более высокого уровня, а также реагировать на изменения во внутренней и внешней среде;

- Помощью подразделениям со стратегическим планированием, оценкой преподавания, курсами и программами на получение степени, учебными планами и повышением качества преподавания, в том числе с подготовкой студентов магистерского уровня;
- Предоставлением консультаций отдельным лицам и подразделениям.

Утверждено:	Отдел кадров
Дата утверждения:	02.09.2022
Дата пересмотра:	01.09.2025
Ответственный:	Ректорат
Контактное лицо:	t.zarubina@siil.ch