**О корпоративной культуре работников**

*Подготовлено Центром кадровой и правовой работы УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»*

Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» (далее – университет, ГрГУ им. Янки Купалы) в соответствии с Миссией, Видением и Политикой в области качества определяет ориентиры и направления кадровой политики (политики управления персоналом).

Университет в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности» и Уставом университета осуществляет 237 различных видов экономической деятельности, основным из которых является реализация образовательных программ высшего образования, среднего специального образования, послевузовского образования.

Персонал университета обеспечивает все виды деятельности, реализуемые в университете. Разработанная в университете политика в области качества и стратегии основных процессов (учебного, воспитательного, научного, интернационализации) способствуют эффективной деятельности персонала.

Стратегия учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» на 2021-2025 годы и на перспективу до 2030 года («Стратегия опережающего развития») (далее – Стратегия университета) определила основные долгосрочные цели и задачи университета, направления действий по их достижению, что позволяет сформировать кадровую политику, способствующую достижению стратегических целей и задач, обеспечить кадровое планирование.

Персонал является важнейшим стратегическим ресурсом университета.

Впервые разработанная и утвержденная приказом ректора университета от 03.01.2018 № 3 Кадровая политика учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» на 2018-2020 годы определила цели и задачи в области работы с персоналом, принципы, направленные на формирование корпоративной культуры и всестороннего развития личности, что позволило совершенствовать механизм отбора 4 персонала, обеспечить условия для продуктивной и творческой работы, повышения квалификации и роста профессионального мастерства, оценки и стимулирования труда каждого работающего.

В рамках реализации Кадровой политики учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» на 2018- 2020 годы принят Корпоративный кодекс, определяющий систему корпоративных ценностей и правила поведения всех членов коллектива университета (приказ ректора университета от 25.05.2020 № 486), а также ряд иных локальных правовых актов, направленных на повышение качества воспитательной работы, формирование среды, способствующей нравственной, личностной самореализации работников, сохранению и развитию корпоративной культуры.

Одним из разделов Кадровой политики учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы», утвержденной приказом ректора от 25.04.2022 № 628 является раздел, определяющий корпоративную культуру работников университета.

Основным документом, определяющим корпоративные ценности и правила поведения всех членов коллектива университета, независимо от занимаемой должности, статуса и местонахождения, является Корпоративный кодекс.

Следование ценностям, принципам, нормам и правилам, которые определяются Корпоративным кодексом, является залогом формирования корпоративной культуры университета для обеспечения реализации его Миссии, Видения, Политики в области качества, Стратегии университета.

Для каждого работника ключевыми корпоративными ценностями являются:

человек как источник успеха;

 профессионализм; партнерство;

 преемственность; социальная справедливость;

 инновации;

предпринимательская активность;

креативность;

патриотизм и гражданственность;

диалог культур.

Руководство университета при формировании корпоративной культуры руководствуется следующими принципами корпоративного менеджмента:

уважение личности;

забота о благосостоянии всех членов коллектива;

внимание к индивидуальным особенностям каждого Купаловца и создание условий для развития потенциала Купаловцев во всех сферах их деятельности;

поощрение эффективного лидерства;

социальная и правовая защита Купаловцев;

 нетерпимость к коррупционному поведению и пресечение любых его проявлений.