



**Állatorvostudományi
Egyetem**

Az Állatorvostudományi Egyetem Humánerőforrás stratégiája

A Humánerőforrás Stratégia elemei



Humán erőforrás Stratégia elemeinek meghatározása során figyelembe vett inputok

- IFT 2021-2024.
- Általános működési tapasztalatok
- Működési környezet (gazdasági, szabályozási, munkaerőpiaci)
- ÁTE Minőségpolitika
- ÁTE Minőségfejlesztési tervek, célok



Humán erőforrás Stratégia elemei – I.

- **Munkáltatói Brand (Munkaadói márka) építése**
 - A munkaerőpiacon vonzó munkáltatói márka kialakítása
 - Magas szintű munkatársi elégedettségi arány kialakítása és fenntartása
- **Kiválasztás – a megfelelő helyre a megfelelő munkatárs**
 - a toborzás-kiválasztás során HR szakmai támogatás biztosítása a teljes folyamatban a szervezeti egységek részére, a beválási arány (munkavállaló 1 éven túli foglalkoztatása) magasán tartása (90%) érdekében
 - pályázói adatbázis kialakítása a toborzás sikerességének támogatása érdekében
 - gyakornoki lehetőség biztosítása a pályakezdők, felsőoktatásban résztvevők részére
- **Megtartás – energikus, motivált munkatársak a sikeresség érdekében**
 - káros fluktuáció (munkavállalói kezdeményezésű kilépés) csökkentése, alacsony szinten tartása
 - átlátható, megbízható szerződési (keret)feltételek kialakítása és biztosítása
 - motiváló munkahelyi környezet kialakítása, fenntartása; szakmai előmenetel támogatása, karriermenedzsment
 - Orientáció (onboarding): az új kollégák mihamarabbi beilleszkedésének a támogatása, az ÁTE munkavállalói csapatába történő hatékony beillesztési program kidolgozása és bevezetése



Humán erőforrás Stratégia elemei – II.

- **Javadalmazás – Versenyképes, teljesítményre épülő javadalmazási rendszer kialakítása**
 - átlátható, következetes munkaköri és ahhoz kapcsolódó besorolási és bérrendszer kialakítása
 - teljesítményértékelési rendszer bevezetése minden szervezeti egységnél
 - béren kívüli juttatási rendszer fejlesztése
 - az egyetemi célkitűzések teljesítésének külön ösztönzőkkel történő biztosítása (pl. publikációs teljesítmény ösztönzése, nemzetközi aktivitás növelése stb.)
- **Képzés-fejlesztés – a munkatársi hatékonyság és kompetenciák fejlesztése érdekében**
 - A személyi jellegű költségeken belül dedikált költség biztosítása a munkatársi fejlesztések megvalósítása érdekében, éves képzés-fejlesztési terv összeállítása, a teljesülés monitorozása
 - Kompetencia katalógus és szótár kialakítása, kompetencia értékelés bevezetése, kompetencia fejlesztés
 - Munkavállalók képzésének, oktatók-kutatók továbbképzésének és nemzetközi szakmai vérkeringésben való részvételének támogatása



Humánerőforrás Stratégia elemei – III.

- **Kulcsmunkatársak meghatározása, vezetői, szakmai utánpótlás biztosítása – A hosszútávú sikeres működés biztosítása érdekében**
 - a kulcsmunkatársak és vezetői utánpótlásra alkalmas jelöltek beazonosítása
 - szakmai előmenetelük támogatása
 - a vezetői kompetenciák értékelése, fejlesztése
- **Humánerőforrás folyamatok egyszerűsítése, elektronizálása**
 - a humánerőforrás folyamatok átvilágítása, egyszerűsítése, transzparenssé tétele
 - a humánerőforrás folyamatok elektronizálása (workflow), a személyügyi dokumentáció digitalizálása