**Декларация**

Мы убеждены, что сотрудники – это ключевой ресурс для развития и достижения стратегических целей. Кадровая политика характеризуется уважением ценностей Томского государственного университета и честности каждого отдельного сотрудника.

В основу всей работы с сотрудниками ТГУ положено несколько базовых принципов, оснований, убеждений и задач:

1. Принцип разнообразия. Мы убеждены, что богатство Университета должно заключаться в максимальном разнообразии форм, взглядов, практик, подходов и методов, обязательно объединенных общим ценностным фундаментом и целью. Это же касается и людей: университету нужны люди разных полов, возрастов, знаний и интересов, ведь совокупность их разного личного и профессионального опыта крайне важна для создания нового.
2. *Доверительное сотрудничество* - Университет защищает свободу научных исследований и создает условия для творческого и профессионального развития всех сотрудников с уважением ко всему Университетскому сообществу и общим целям университета. Каждый сотрудник участвует и разделяет ответственность за организацию и выполнение работы. Эффективность каждого сотрудника определяется профессиональным сообществом Университета.
3. *У каждого есть право на ошибку*. Как известно, не ошибается только тот, кто ничего не делает. Мы считаем, что очень часто ценность ошибки из-за разных обстоятельств остается непризнанной и непонятой, в то время как ошибка – один из главных источников развития и совершенствования. Ошибаться можно и нужно, но при этом всегда важно разобраться в сути и причинах любой ошибки и вынести для себя какой-то урок.
4. *Принцип открытости и прозрачности* – принятые Нормы и Локальные нормативные акты трактуются однозначно.
5. *Матричная структура(?)* – позволяет максимально гибко задействовать сильные компетенции сотрудников, распределять ресурсы и максимально качественно, с учетом таланта каждого сотрудника.
6. *Профессиональное управление* - ТГУ возглавляет профессиональный и высококвалифицированный менеджмент с острым взглядом на связь между развитием университета и удовлетворенностью работой его сотрудников.
7. *Развитие коллегиального управления* является приоритетной задачей. В выработку и принятие любых решений по возможности должны быть вовлечены разные заинтересованные стороны и сотрудники, а также люди, являющиеся экспертами и профессионалами в соответствующей области. Мы осознаем, что такой способ значительно увеличивает время принятия решений, но в то же время он значительно повышает качество решений и позволяет согласовать интересы. Руководители идут на встречу сотруднику, если это не противоречит интересам и целям Университета и подразделения.