Министерство образования и науки Кыргызской республики

Ошский государственный педагогический университет им. А.Ж.Мырсабекова

“Каралды”
ОшМПУнун окумуштуулар Кенеши
Протокол №_____
“___”_____2021-ж

“Бекитемин”
ОшМПУнун ректору,
п.и.д.,профессор Б.Б.Зулуев

_____

“___”_____2021-ж

Программа развития персонала на 2021-2026 г.г.

Ош-2021

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Эффективная кадровая политика, обеспечивающая квалификационный рост и оптимальную возрастную структуру персонала, является приоритетным направлением развития Ошского государственного педагогического университета .

Для комплексного решения проблем "старения" кадров, сохранения преемственности, качественного усиления научно-педагогических школ, управленческих команд и прогрессивной динамики развития вуза важнейшей задачей является поддержание и развитие университетской среды, стимулирующей рост персонального интеллектуального потенциала. Именно поэтому кадровая политика университета направлена на получение максимальной отдачи от каждого работника. Ключевые направления:

1.Повышение результативности деятельности ППС

2.Формирование кадрового резерва

Повышение результативности деятельности ППС предполагает:

-Повышение индивидуальной результативности и совершенствование компетенций работников - приоритетное направление внутренней кадровой политики университета, предполагающее создание здоровой конкурентной среды, применение эффективных механизмов мотивации к выявлению индивидуальных способностей к инновационному творческому развитию, достижению личных целей через решение стратегических задач развития объединенного университета, а также мер нематериального и материального стимулирования, социальной поддержки персонала;

-Решение задач повышения индивидуальной результативности сотрудников;

-Подготовка кадров и повышение квалификации через магистратуру, аспирантуру и систему дополнительного образования, где основными подразделениями по подготовке молодых научно- педагогических кадров являются учебно- научные подразделения университета;

-Повышение квалификации ППС кафедр, руководящего состава ОшМПУ- деканы, заместители деканов, руководители кафедр, руководители департаментов, центров, отделов;

- Формирование пакета нормативно-регламентирующей документации в соответствии с требованиями системы менеджмента качества, регулирующих трудовые отношения, описывающая три взаимосвязанные унифицированные системы механизма мотивации: □ систему оплаты труда сотрудников, включающая подсистемы тарифов (окладов) и премирования; □ систему стимулирования интенсивности деятельности; □ систему комплексной оценки качества деятельности;

-Информированность в деятельности университета и вовлечение ППС;

-Реализация механизмов эффективной деятельности согласно контракта с ППС, научными сотрудниками, а также руководителями и ключевыми сотрудниками управленческого аппарата. - Внедрение принципов эффективного контракта призвано обеспечить: доведение совокупного дохода сотрудника до уровня внешних конкурентных рынков труда; улучшение условий труда, оценку эффективности деятельности сотрудника по заданным критериям и показателям; применение дифференцированного подхода к оплате труда, в зависимости от сложности и качества выполняемых работ; разработку новых механизмов поощрения и форм социальной поддержки персонала;

- Адаптация к системе эффективного контракта существующие практики стимулирования : • поощрение за результативность по различным видам академической деятельности; • установление дифференцированной учебной нагрузки за ставку заработной платы ППС в зависимости от квалификационного уровня и показателей результативности деятельности сотрудника (индивидуальных и в составе кафедры); • снижение преподавательской нагрузки преподавателям, обеспечивающим освоение значительных объемов НИР, руководителям образовательных программ, выполняющим большой объем учебно-методической работы,

участникам программы кадрового резерва – будущим профессорам; • специальные мотивационные программы, стимулирующие к опубликованию результатов НИР в высокорейтинговых отечественных и зарубежных изданиях, развитию связей и реализации совместных научно-образовательных проектов с ведущими отечественными и зарубежными партнерами;

- Создание системы оценки результативности деятельности подразделений и каждого работника университета что позволит осуществлять комплексную диагностику состояния кадрового потенциала, обеспечивать обоснованность и сбалансированность выработки приоритетных кадровых решений и сопровождение процедур мониторинга деятельности университета;

- Подбор и ротация кадров, закрепление их на рабочих местах, а также для оперативной оценки и экспертизы результатов работы сотрудников обеспечения механизмов решения задачи поддержки и карьерного продвижения наиболее способных и подготовленных сотрудников;

- Повышение уровня квалификационной составляющей: повышение квалификации, профессиональной переподготовки, в том числе в форме стажировок, а также активное участие в работе научных, научно-практических мероприятий, иных дискуссионных площадок в сфере профессиональной деятельности;

-Реализация планируемых мероприятий, позволяющих существенно повысить уровень квалификационной составляющей кадрового потенциала;

-Приоритетное развитие программы, опережающей профессиональную переподготовку и повышения квалификации: • обучение персонала по программам, направленным на подготовку к проведению исследований, обучение и инженерно-технического персонала приемам и технике эксплуатации сложного учебного, исследовательского и технологического оборудования, которым будет оснащаться университет;

-Повышение квалификации в области планирования формирования навыков написания научных работ, профессиональной коммуникации и публичных выступлений на иностранном языке, повышение публикационной активности в международных высокорейтинговых изданиях. Получившие необходимый набор компетенций сотрудники смогут применять свой опыт для разработки образовательных программ, включающих модули на иностранном языке;

-Расширение практики приглашения в университет преподавателей - носителей языка, и других категорий лиц для проведения мастер- классов высокопрофессиональных кандидатов наук, докторов, профессоров;

- Модернизация научно-исследовательской и инновационной деятельности в части увеличения количества публикаций в региональных и международных базах данных WoS и Scopus;

-Формирование кадрового резерва направленного на подготовку и закрепление наиболее перспективной молодежи;

-Решение задач выполнения комплекса мероприятий по выявлению, профессиональному определению, мотивации и включению в академическую среду потенциальных высокопрофессиональных "резервистов" на любом этапе в цепочке школьник – студент – аспирант – молодой сотрудник;

-Активное использование реализуемых в Университете моделей и практик формирования кадрового резерва, в том числе механизмов выявления и интеллектуального попечительства талантливых детей и молодежи, их профессиональной ориентации на обучение и продолжение академической карьеры в университетах;

-Продолжение и внедрение разнообразных форм участия обучающихся в междисциплинарных НИРС, в творческих интеллектуальных и научных мероприятиях (олимпиады, конкурсы, конференции, бизнес - инкубаторы и др.);

-Закрепление творческой молодежи в науке, которые будут способствовать эффективному воспроизводству научных и научно-педагогических кадров не только объединенного опорного университета, но и организаций и предприятий региона;

-Совершенствование существующей системы отбора кандидатов в аспирантуру и докторантуру, в том числе за счет внедрения системы грантовой поддержки, повышения требований к публикациям в соответствии с международными практиками, а также привлечения ведущих международных ученых к постановке научных задач;

-Повышение результативности аспирантуры, программ подготовки кандидатов и докторов наук в рамках выполнения финансируемых НИР при сохранении высоких требований к качеству диссертационных работ .Это основным принцип работы университета. В качестве приоритетов здесь выступают поддержка академической активности диссертантов, повышение актуальности, новизны и внедренческого потенциала научно-исследовательской продукции.

-Система стимулирования интенсивности деятельности в университете комплексом мер направленных на обеспечение эффективности аспирантуры и докторантуры, включающим поощрения различных категорий : • премирование аспирантов и научных руководителей за защиту диссертаций в срок; • премирование сотрудников университета за защиту докторских диссертаций; • проведение конкурса грантов для аспирантов; • ежегодный рейтинг научных руководителей аспирантуры; • активное привлечение аспирантов к участию в проектах в рамках ведомственных программ; • поощрение публикационной активности в значимых научных изданиях.

Программа развития персонала университета наряду с поименованными выше мероприятиями предполагает: • приглашение ведущих профессоров из российских и зарубежных учебных заведений для научного руководства учебно-исследовательскими и дипломными работами магистрантов, аспирантов и научных консультаций докторантов; • академическое наставничество (тьюторство) с целью выявления талантливых и наиболее способных студентов и аспирантов, вовлечения их в научно-педагогическую деятельность, содействия выбору и проектированию академической карьеры; • целевую подготовку кандидатов и докторов наук в том числе через аспирантуру и докторантуру университета.

-Расширение вариативности возможных схем и комбинаций образовательных программ с целью получения обучающимися новых целевых компетенций.

- В рамках развития кадрового потенциала предполагается интенсификация сотрудничества с организациями-партнерами с целью привлечения специалистов-практиков в систему подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров (аспирантура, докторантура) с последующей защитой кандидатских и докторских диссертаций сотрудников вуза. Получение ученых степеней станет отправной точкой карьерного роста этих сотрудников, повысит научно-технический интеллектуальный потенциал университета, а также позволит им в дальнейшем принимать активное участие в научно-образовательном процессе университета.

-Модернизация учебной, научно-исследовательской, учебно-методической и инновационной деятельности в рабочий процесс.