

Председатель Ученого совета
СГТУ имени Гагарина Ю.А.
профессор _____ И.Р. Плеве

Принято на заседании Ученого совета
СГТУ имени Гагарина Ю.А.
протокол №6 от «18» мая 2018 г.

Ученый секретарь Ученого совета
СГТУ имени Гагарина Ю.А.
доцент _____ Н.А. Малова

Программа развития кадрового потенциала СГТУ имени Гагарина Ю.А.

Программа развития кадрового потенциала СГТУ имени Гагарина Ю.А. на 2018-2022 гг. (далее-Программа) призвана обеспечить кадровыми ресурсами достижение целей и задач, установленных Программой развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» на период 2017-2022гг.

Программа включает в себя:

- подпрограмму №1 «Подготовка кадров высшей квалификации - кандидатов и докторов наук, содействие в получении ими ученых званий»;
- подпрограмму №2 «Поддержка перспективных ученых и преподавателей университета»;
- подпрограмму №3 «Повышение квалификации преподавателей, развитие языковой компетентности сотрудников»;
- подпрограмму №4 «Формирование кадрового резерва».

Целью Программы является формирование и развитие конкурентоспособного научно-педагогического персонала СГТУ имени Гагарина Ю.А. (далее-университета), обеспечивающего подготовку специалистов с учетом прогнозируемых структурных преобразований в науке и экономике.

Кадровый состав является важнейшим ресурсом университета, определяющим эффективность его работы, возможности и перспективы развития. В настоящее время в университете реализуются образовательные программы начального и среднего профессионального образования, высшего образования (специалитет, бакалавриат, магистратура), послевузовского образования (аспирантура), действует докторантура, ведется подготовка по программам дополнительного образования. Кадровый состав вуза должен обеспечивать все уровни образования, реализуемые в университете, в том

числе послевузовское образование, а также воспроизводство кадров через научные школы. Требования к кадровому составу университета в явном виде или опосредовано устанавливаются в аккредитационных показателях, лицензионных требованиях, требованиях федеральных государственных образовательных стандартов, в регламентах по открытию аспирантуры, докторантуры, в Положении о диссертационном совете и других нормативных документах. Наиболее жесткие требования по наличию ученой степени и ученого звания предъявляются к кадровому составу, обеспечивающему программы высшего образования, в том числе магистратуры, а также послевузовского образования.

Таким образом, основной частью программы развития кадрового потенциала является подпрограмма №1 «Подготовка кадров высшей квалификации - кандидатов и докторов наук, содействие в получении ими ученых званий».

Программа развития кадрового потенциала в университете нацелена не только на обеспечение текущих потребностей в кадрах, обусловленных нормативными требованиями, но и на обеспечение устойчивого развития университета, сохранение преемственности поколений и развитие приоритетов, что обусловило разработку в рамках Программы подпрограммы №2 «Поддержка перспективных ученых и преподавателей университета».

Кадровое обеспечение основных образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов предполагает также внедрение эффективных механизмов планирования повышения квалификации и переподготовки профессиональных кадров, ориентированное на приоритетные направления развития университета. На достижение этих целей ориентированы мероприятия подпрограмм №3 «Повышение квалификации преподавателей, развитие языковой компетентности сотрудников» и №4 «Формирование кадрового резерва».

Решаемые задачи:

-обеспечение основных образовательных программ университета кадрами высшей квалификации в соответствии с лицензионными и аккредитационными требованиями, требованиями федеральных образовательных стандартов;

-сопровождение процесса представления преподавателей к ученым званиям;

-привлечение к образовательной деятельности квалифицированных специалистов с производства;

-привлечение ведущих профессоров российских и зарубежных вузов к работе в университете;

- поддержка перспективных ученых и преподавателей университета;
- модернизация внутривузовской системы дополнительного профессионального образования;
- формирование кадрового резерва.

Ожидаемые результаты:

- увеличение процента преподавателей, работающих в вузе на штатной основе, имеющих ученое звание;
- увеличение процента преподавателей, работающих в вузе на штатной основе, имеющих ученую степень;
- увеличение числа действующих руководителей профильных организаций и предприятий в образовательном процессе;
- увеличение числа привлечённых ведущих профессоров российских и зарубежных вузов к работе в университете;
- организация экспериментальных площадок для отработки инновационных образовательных технологий для преподавателей моложе 35 лет;
- проведение ежегодного конкурса на лучшую публикацию по номинациям «Лучший учебник», «Лучшая монография», «Лучшая статья», победители которого будут иметь право на материальную поддержку издания работы;
- рост числа стажировок молодых преподавателей в ведущих образовательных центрах на основе конкурсного отбора программ личностного роста претендентов;
- предоставление нуждающимся в жилье аспирантам мест в общежитии на время обучения в аспирантуре;
- рост числа выпускников аспирантуры трудоустроенных в университете;
- функционирование докторантуры на условиях конкурсного отбора;
- материальная поддержка докторантов на протяжении 3-х лет;
- ежегодная оценка кадрового состава каждой кафедры;
- совершенствование рейтинговой системы оценки работы педагогического состава;
- корректировка показателей эффективного контракта;
- модернизация внутривузовской системы подготовки персонала;
- развитие многоуровневой системы непрерывной языковой подготовки преподавателей по иностранным языкам;
- поддержка авторизованной профессиональной сертификации преподавателей и работников;
- реализация программы подготовки кадрового управленческого резерва.

План мероприятий
по реализации Программы развития кадрового потенциала СГТУ имени
Гагарина Ю.А. на 2018-2022 гг.

№ п/п	Наименование подпрограммы, мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения
Подпрограмма №1 «Подготовка кадров высшей квалификации - кандидатов и докторов наук, содействие в получении ими ученых званий»				
1.1	Мониторинг аккредитационных показателей университета, касающихся кадрового обеспечения образовательной и научной деятельности вуза	Начальник УМУ	Отдел контроля качества образования	Постоянно
1.2	Повышение эффективности подготовки научных кадров высшей квалификации через магистратуру, аспирантуру и докторантуру	Проректор по учебной работе	Заведующие кафедрами, УПНК	Постоянно
1.3	Расширение доступа студентов, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников к мировым информационным ресурсам	Проректор по учебной работе	УИТ, НТБ, УМСиВЭС	Постоянно
1.4	Продвижение информации о российских и международных грантах, конкурсах, программах	Проректор по учебной работе	УИТ, УИОН, УМСиВЭС	Постоянно
1.5	Активизация работы по привлечению действующих руководителей профильных организаций и предприятий в образовательном процессе	Проректор по учебной работе	Директора институтов	Постоянно
1.6	Активизация работы по привлечению ведущих профессоров российских и зарубежных вузов к работе в университете	Проректор по учебной работе	Директора институтов	Постоянно
Подпрограмма №2 «Поддержка перспективных ученых и преподавателей университета»				

2.1	Организация экспериментальных площадок для отработки инновационных образовательных технологий для преподавателей моложе 35 лет	Проректор по учебной работе	УМУ, Директора институтов	Постоянно
2.2	Проведение ежегодного конкурса на лучшую публикацию молодых преподавателей и ученых по номинациям «Лучший учебник», «Лучшая монография», «Лучшая статья», победители которого будут иметь право на материальную поддержку издания работы	Проректор по учебной работе	Директора институтов, Издательство СГТУ	Ежегодно
2.3	Расширение возможностей стажировок молодых преподавателей и ученых в ведущих образовательных центрах на основе конкурсного отбора программ личностного роста претендентов	Проректор по учебной работе	УМЦ ДПО работников, Директора институтов	Постоянно
2.4	Повышение доли выпускников аспирантуры, трудоустроенных в университете	Ректор	Проректор по учебной работе, заведующие кафедрами, УПНК	Ежегодно
2.5	Обеспечение функционирования докторантуры на условиях конкурсного отбора и осуществление их материальной поддержки на протяжении 3-х лет	Ректор	Проректор по учебной работе, заведующие кафедрами, УПНК, УБУиФК	Постоянно
2.6	Адресная финансовая поддержка в виде надбавок, премий и т.п. преподавателям и работникам, демонстрирующим высокий уровень научной активности и отличающихся инновациями в образовательной деятельности	Ректор	Проректор по учебной работе, УБУиФК, директора институтов, УПНК	Постоянно

2.7	Оптимизация возрастного состава персонала университета	Директора институтов, начальник УК	Директора институтов	Постоянно
Подпрограмма №3 «Повышение квалификации преподавателей, развитие языковой компетентности сотрудников»				
3.1	Оценка кадрового состава кафедр с учетом как среднесрочной, так и долгосрочной перспективы ротации кадров на основе научной и педагогической квалификации, деловой активности, качества деятельности, социально-демографических характеристик	Директора институтов, начальник УК	Директора институтов	Ежегодно
3.2	Оптимизация показателей рейтинговой системы оценки работы профессорско-преподавательского состава	Проректор по учебной работе,	УМУ	Постоянно
3.3	Введение системы оплаты труда работников университета на основе принципов эффективного контракта в соответствии с четко определенными показателями эффективности деятельности и в зависимости от результативности работы	Ректор	Проректор по учебной работе, УБУиФК, директора институтов	Постоянно
3.4	Совершенствование внутривузовской системы дополнительного профессионального образования работников университета	Проректор по учебной работе	ИДДО, УМЦ ДПО работников	Постоянно
3.5	Повышение языковых компетенций преподавателей с целью реализации модулей образовательных программ на английском языке, повышения публикационной активности и международной мобильности преподавателей	Проректор по учебной работе	ИДДО, УМЦ ДПО работников	Постоянно

3.6	Поддержка авторизованной профессиональной сертификации преподавателей и сотрудников по программам ведущих вендоров современных технологий, высокотехнологичных товаров и услуг	Проректор по учебной работе	ИДДО, УМЦ ДПО работников, директора институтов	Постоянно
Подпрограмма №4 «Формирование кадрового резерва»				
4.1	Развитие и обновление стратегического кадрового резерва (резерва выдвижения) с целью управления талантами, планирования преемственности и стратегического управления человеческими ресурсами	Ректор	Проректор по учебной работе, директора институтов, директора филиалов, руководители обособленных структурных подразделений и иные руководители структурных подразделений	Постоянно
4.2	Формирование и обновление оперативного резерва (резерва замещения) с целью планирования замещения ключевых должностей и планирования преемственности.	Ректор	Проректор по учебной работе, директора институтов, директора филиалов, руководители обособленных структурных подразделений и иные руководители структурных подразделений	Постоянно
4.3	Совершенствование системы дополнительного профессионального образования резервистов, в том числе и в форме стажировок	Проректор по учебной работе	ИДДО, УМЦ ДПО работников, директора институтов	Постоянно

Выполнение Данной Программы может быть оценено следующими индикаторами:

-процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) учеными званиями (не менее 78 %);

- процент профессорско-преподавательского состава, работающего в университете на штатной основе (не менее 80 %);

- процент докторов наук и (или) профессоров (не менее 25 %);

- процент докторов наук с ученым званием профессор (не менее 60 %);

- процент кандидатов наук с ученым званием доцент (не менее 55 %);

- процент докторов наук без ученого звания (не более 10 %);

- доля штатных докторов наук в общей численности основного штатного ППС университета (не менее 0,152);

- доля штатных кандидатов наук в общей численности основного штатного ППС университета (не менее 0,572);

- средний возраст основного штатного ППС университета (не старше 48 лет);

-привлечение к образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла при подготовке магистров не менее 5 % преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих специалистов профильных организаций и предприятий;

-повышение квалификации преподавателей университета не реже одного раза в 3 года;

-увеличение числа преподавателей, владеющих иностранным языком и использующих его в профессиональной деятельности, до 10 % и более от общей численности основного штатного состава преподавателей;

-увеличение доли работников университета, прошедших авторизованную профессиональную сертификацию, до 10% и более от общего числа штатных работников;

-число штатных работников университета, зачисленных в состав кадрового резерва (не менее 100 человек в течение 4 лет);

-доля резервистов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам (100%).