



Технологии,
которые работают.

Стратегическая инициатива «Кадровый потенциал»

Комитет по кадровой политике университета:

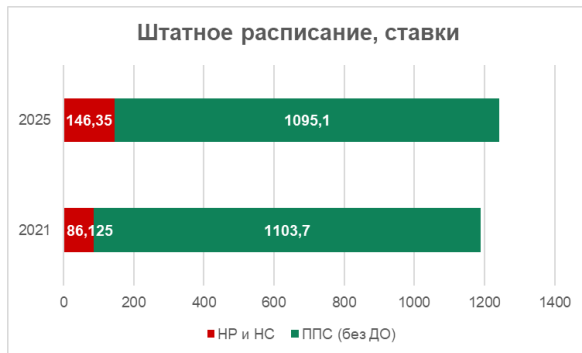
Янпольский В.В.
Бочкарёв А.И.
Дятленко Е.А.
Кислицына О.А.
Никитин Ю.В.

Печорина Т.В.
Пустовалова О.К.
Рева И.Л.
Русина А.Г.
Стрельцов С.А.

nstu.ru



Результаты 2021 – 2025 гг.



преимущества

- Широкие возможности: как для самореализации, так и заработка
- Атмосфера и люди: выдающиеся ученые и преподаватели, перспективная молодежь, талантливые студенты
- Бренд и история: сотрудники гордятся историей университета и считают себя причастными
- Социальная среда: университет уделяет внимание социальным объектам, доступным для сотрудников и обучающихся

точки роста

- Разрозненность: проявляется в слабых горизонтальных связях, разнообразии организационно-управленческих методах на уровнях факультетов и кафедр, отсутствии единых подходов
- Слабая обратная связь: отсутствие системной регулярной обратной связи по широкому кругу вопросов

Глобальные изменения в организации научной, научно-технической и инновационной деятельности приводят к возникновению следующих значимых для научно-технологического развития факторов*:

- существенное сокращение времени между получением новых знаний и созданием технологий и продукции, их выходом на рынок
- размывание дисциплинарных и отраслевых границ в научных исследованиях и разработках
- резкое увеличение объема научно-технологической информации, возникновение принципиально новых способов работы с ней и усложнение форм организации, аппаратных и программных инструментов проведения научных исследований и разработок

**Из Указа Президента РФ от 28.02.2024 N 145 "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации"*

Основополагающие принципы государственной политики в области научно-технологического развития*:

- ***неразрывная взаимосвязь между научно-образовательным, научно-технологическим, промышленным потенциалом страны и взаимозависимость их развития***
- сосредоточение интеллектуальных, финансовых, организационных и инфраструктурных ресурсов на поддержке научных, научно-технических программ и проектов полного инновационного цикла, необходимых для ответа на большие вызовы и обеспечивающих независимость и конкурентоспособность государства
- государственная и общественная поддержка фундаментальных и поисковых научных исследований как инструмента долгосрочного развития страны
- патриотическое воспитание российских ученых, повышение ответственности ученых и исследовательских коллективов за достижение результатов, значимых для обеспечения независимости и конкурентоспособности государства, при сохранении ими возможности выбирать и сочетать направления, формы взаимодействия, методы решения исследовательских и технологических задач
- использование публичных механизмов, обеспечивающих доступ наиболее результативных исследовательских коллективов, других субъектов научной, научно-технической и инновационной деятельности независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности к государственным инфраструктурным, финансовым и нефинансовым ресурсам на основании независимой научной (научно-технической) экспертизы

**Из Указа Президента РФ от 28.02.2024 N 145 "О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации"*

Цель стратегической инициативы

- **формирование высококвалифицированного профессорско-преподавательского состава и научно-исследовательских кадров, способных и мотивированных обеспечить переход к созданию и развитию достижений науки и образования, а также передовых технологий в условиях высокого темпа освоения новых знаний и возрастающей потребности взаимодействия между научно-образовательным, научно-технологическим и промышленным секторами экономики.**

Стратегическая инициатива предполагает разработку и реализацию комплексных мер по повышению привлекательности преподавательской и научной деятельности, практико-ориентированного подхода в наращивании профессиональных компетенций сотрудников в интересах развития научно-педагогических коллективов и университета в целом, сбалансированной системы стимулирования и оценки труда сотрудников.

Стажировки: практико-ориентированное наращивание компетенций сотрудников

«ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ СТАРТ» ознакомительная стажировка

Цель: знакомство с деятельностью принимающей организации, производственными процессами, применяемыми технологиями, требованиями к квалификации специалистов.
Период: 5 рабочих дней

«ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ РОСТ» профессиональная стажировка

Цель: получение практического опыта работы, применение профессиональных компетенций на практике, разработка учебных материалов, сбор информации для курсового проектирования и ВКР студентов, проработка ТЗ для опытно-конструкторских и научно-исследовательских работ, установление долгосрочных партнерских отношений.
Период: от 1 до 6 месяцев

«ЭКСПЕРТНЫЕ РЕШЕНИЯ» стажировка по вопросам развития организации

Цель: реализация пилотных (инновационных) проектов на предприятиях, внедрение результатов исследований и разработок университета в технологические и производственные процессы предприятий реального сектора, модернизация участков и оборудования, внедрение новых технологий.
Период: по договоренности

Связь с другими политиками

Образовательная деятельность

Производственный старт

Обновление рабочих программ дисциплин (кейсы, методы, мастерские, технологии), новые ООП / модули ООП (под крупных работодателей)

Производственный рост

Новые темы и содержание КР, ВКР (неформальные практики студентов)

Экспертные решения

Совместные учебно-методические разработки, программы ДПО

Научно-исследовательская деятельность

Производственный старт

Регулярная связь по вопросам технологического обновления и оснащения – всегда быть в повестке

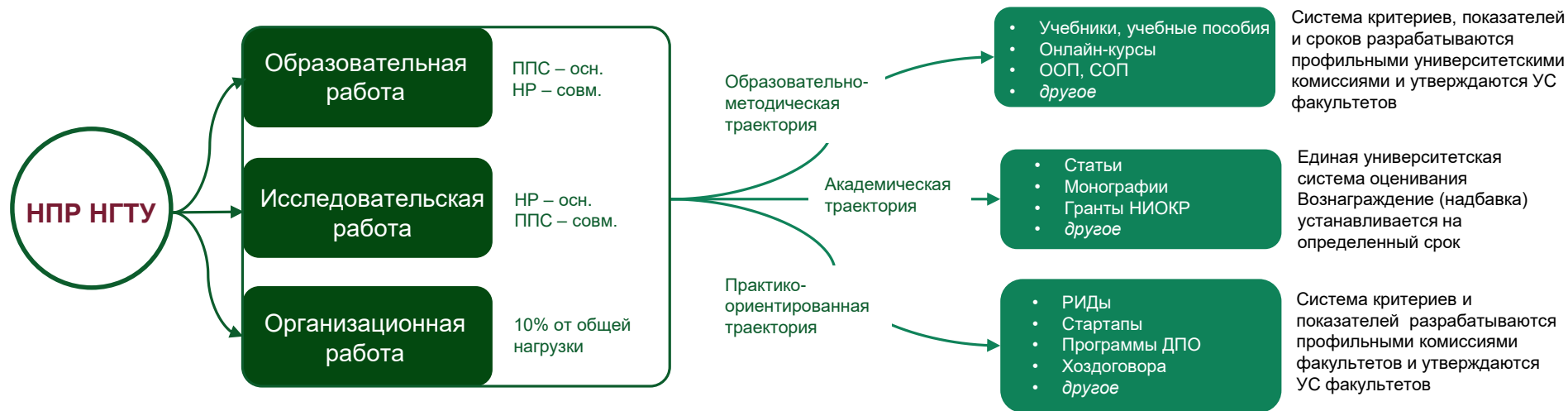
Производственный рост

Актуализация тематик НИОКР под задачи предприятий – вытягивающий механизм, не создавать неликвидные запасы разработок

Экспертные решения

Внедрение результатов НИОКР в производственную деятельность предприятий – взаимовыгодное сотрудничество

Профессиональные траектории (концепция)



Обязательные виды работ для всех НПС

Траектории выбираются при прохождении конкурсных процедур

Ключевые результаты деятельности сотрудника

Кем определяется результативность, размер и периодичность вознаграждения

Программы

«КАДРОВЫЕ ИНВЕСТИЦИИ»:
программа привлечения,
адаптации и удержания молодых
сотрудников

Цель: обеспечение системного подхода в вопросах привлечения, адаптации и удержания молодых специалистов.

Основные направления мероприятий программы:

- популяризация педагогической и научной деятельности среди выпускников университета, поиск и привлечение талантливой молодежи на позиции НПП во время учебы, закрепление наставников
- разработка и внедрение системы адаптации в первый год работы, обучение работе с внутренними ИС, реализация кроссфакультетских проектов с участием «новичков»
- разработка и внедрение программы корпоративного благополучия

«ТВОЕ ВРЕМЯ»:
двухконтурный кадровый
резерв

Факультетский контур – выявление и развитие перспективных сотрудников на замещение должностей заведующих кафедрами, руководителей научных лабораторий, ключевых профессоров (горизонт: 1-2 года).

Университетский контур – подготовка стратегических лидеров из числа резервистов первого контура и наиболее успешных действующих руководителей на позиции проректоров, деканов, директоров институтов, руководителей крупных научных центров, стратегических проектов (горизонт: 3-5 лет).

**«СЕРЕБРЯНОЕ
НАСТАВНИЧЕСТВО»:**
программа профессионального
долголетия

Цель: обеспечение «плавного» перехода возрастных НПП на экспертные позиции (без аудиторной нагрузки).
Мероприятия:

- разработка системы экспертных позиций (научный консультант, наставник по науке)
- создание конкурсной системы отбора с прозрачными критериями

Целевые показатели в перспективе до 2036 г.

Основные:

- доля НПР до 39 лет – не менее 43,5 %
- доля НПР, прошедших стажировки на базе промышленных предприятий, НИИ и ведущих ВУЗов – не менее 50%

Дополнительные:

- обновление рабочих программ дисциплин по результатам стажировок НПР – не менее 30%
- обновление портфеля образовательных программ (разработка новых, усовершенствование реализуемых) по результатам стажировок НПР – не менее 10%
- кадровый резерв – 25% руководящих позиций