



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)

П Р И К А З

« 6 » июля 2015 г.

№ 119

г. Ростов-на-Дону

О введении документа «Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственной технической университет» на период до 2020 года» в действие

В соответствии с решением Ученого совета университета (протокол от 24.06.2014г. №11)
п р и к а з ы в а ю :

1. Ввести в действие документ - «Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственной технической университет» на период до 2020 года» (далее - Программа).
2. Определить место хранения оригинальной версии Программы - общий отдел.
3. Начальнику общего отдела Королевой И.А. довести данный приказ и Программу до сведения всех структурных подразделений.
4. Руководителям структурных подразделений университета организовать изучение Программы работниками и обеспечить строгое соблюдение его требований.
5. Начальнику управления информатизации Бабенко И.В. в трех дневный срок разместить настоящий приказ и Программу на сайте ДГТУ info.dstu.edu.ru.
6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Ректор

Б.Ч. Месхи

Исп. Бабенков Ю.И. 25-60

Рассылка: общий отдел, все структурные подразделения.

Приказ о введении документа «Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственной технической университет» на период до 2020 года» в действие -03



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)

ОД

Система менеджмента качества



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

Б.Ч. Месхи

« 6 » июня

2015 г.

Введено в действие приказом ректора
от 06.06.2015 № 119

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА «КАДРЫ»
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА

Рассмотрено и одобрено
на заседании Ученого совета ДГТУ
«24» июня 2014г.
(протокол № 11)

Ростов-на-Дону
2015

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

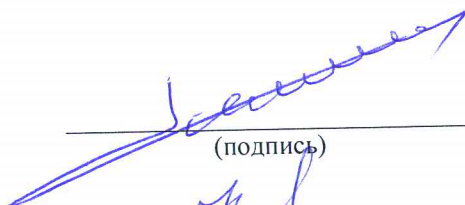
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)**

**Комплексная программа «Кадры»
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Донской государственный технический университет»
на период до 2020 года**

РАЗРАБОТАНО

Проректор по УР

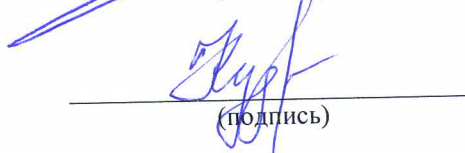
« 8 » 06 20 15 г.


(подпись)

Ю.И. Бабенков

Начальник УМУ

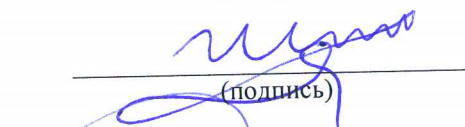
« 10 » 06 20 18 г.


(подпись)

С.Б. Кудряшев

Заместитель начальника УМУ

« ____ » ____ 20 ____ г.

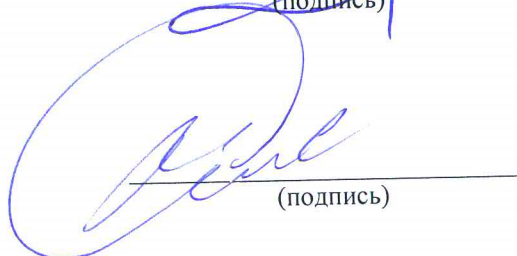

(подпись)

В.И. Игнатенко

СОГЛАСОВАНО

Проректор по ОБ

« ____ » ____ 20 ____ г.

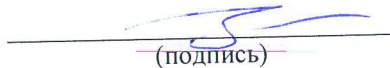

(подпись)

А.В. Мозговой

Руководитель Центра менеджмента

качества

« 16 » 06 20 15 г.


(подпись)

И.М. Чукарина

Начальник общего отдела

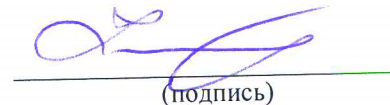
« 26 » 12 20 15 г.


(подпись)

И.А. Королева

Главный юрист

« ____ » ____ 20 ____ г.


(подпись)

И.М. Кислова

ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ**РЕДАКЦИЯ первая**

Паспорт комплексной программы «Кадры»
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Донской государственный технический университет»
на период до 2020 года

Наименование Программы	Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» на период до 2020 года (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	– Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» на 2011-2020 годы, утвержденная на заседании Ученого совета от 15.03.2011г., протокол №9 – Решение Ученого совета ДГТУ от 31.08.2012, протокол №1
Разработчики программы	Проректор по учебной работе Учебно-методическое управление
Стратегическая цель Программы	– обеспечение всех сфер жизнедеятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать или содействовать решению задач стратегического развития университета
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> – формирование профессионального кадрового резерва с основным упором на выпускников кафедр университета и закреплением персональной ответственности за руководителями подразделений; – совершенствование системы управления университетом и оптимизация численности работников; – привлечение ведущих научно-педагогических работников других вузов, специализированных предприятий к образовательной и научной деятельности в ДГТУ; – снижение среднего возраста научно-педагогических работников; – адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование; – разработка и повышение эффективности системы мотивации и стимулирования научно-педагогического труда; – обеспечение и развитие социальной поддержки профессорско-преподавательского состава университета, организация медицинского обслуживания; – обеспечение конкурентоспособных условий занятости преподавателей и сотрудников университета; – научное, методическое, информационное и финансовое обеспечение кадровой политики.

Приоритетные направления Программы	<ul style="list-style-type: none"> – формирование кадрового резерва университета; – совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования работников за количество, интенсивность и качество труда; – создание механизмов и реализация целевой социальной поддержки работников университета; – обновление, улучшение качественного состава научных и научно-педагогических кадров ДГТУ, профессиональная подготовка преподавателей через магистратуру, аспирантуру, докторантуру; – развитие корпоративной культуры университета; – внедрение новых методов и систем повышения квалификации и переподготовки кадров университета; – формирование эффективной системы управления кадровой политикой ДГТУ; – создание эргономичной рабочей среды и повышение комфортности условий труда.
Основные принципы Программы	<ul style="list-style-type: none"> – принцип ориентации на конечный результат; – принцип рациональности; – принцип обмена результатами деятельности; – принцип ясности и открытости; – принцип состязательности.
Этапы реализации Программы	<p>Первый этап – (2015-2017 гг.)</p> <p>Второй этап – (2018-2020 гг.)</p>
Объемы, источники финансирования Программы	<p>Общий объем финансирования Программы как составной части Программы развития ДГТУ на 2011-2020 годы (Блок 3) составляет 229,8 млн. руб., в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – за счет средств федерального бюджета 63,5 млн. руб.; – за счет средств внебюджетных источников 166,3 млн. руб. <p>Объемы финансирования Программы носят прогнозный характер и подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей соответствующих бюджетов.</p>
Структура Программы	<p>Паспорт Программы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Введение. 2. Анализ кадрового потенциала и основные проблемы кадровой политики ДГТУ. 3. Цель, задачи и принципы кадровой политики ДГТУ. 4. Приоритетные направления Программы и механизм их реализации. 5. Целевые показатели, критерии эффективности и сроки реализации.

1 Введение

Президентом Российской Федерации поставлена задача создания и обновления в стране к 2020 году 25 млн. рабочих мест и подготовки высокопрофессиональных кадров этим местам соответствующих. В связи с этим возникает вопрос: кому в сфере высшего и среднего профессионального образования будет доверено эти кадры готовить, т.е. для получения эффективного результата завтра, уже сегодня требуется немедленное принятие упреждающих мер, направленных на развитие научно-педагогического потенциала высшей школы.

Отчетливо понимая, что кадровый потенциал ВУЗа отражает не только подготовленность преподавателей к выполнению своих функциональных обязанностей в настоящий момент, но и совокупность из возможностей в долгосрочной перспективе с учетом возраста, научной и педагогической квалификации, практического опыта, деловой активности, уровня мотивации, то именно при таком понимании кадрового потенциала он должен быть принят в качестве одного из центральных объектов управления в университете. Поскольку процессы развития системы высшего профессионального образования имеют весьма продолжительный цикл, то кадровая политика ДГТУ в этой сфере призвана носить упреждающий и долговременный характер и строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Российской Федерации, законов, норм международного права в области высшего образования на основе действующих локальных нормативных актов университета.

1.1 Кадровая политика федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» — управленческие действия, нацеленные на укрепление и развитие кадрового потенциала университета, создание коллектива ППС высокой корпоративной культуры, способного соответствовать и далее опережать постоянно меняющиеся запросы рынка труда с учетом Миссии и Стратегической Программы развития университета.

СМК ДГТУ	Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» на период до 2020 года	Редакция 1 стр. 6 из 21
----------	---	----------------------------

1.1.1 Объектом кадровой политики ДГТУ служит кадровое обеспечение стратегического развития университета.

1.1.2 Предметом кадровой политики ДГТУ являются принципы, методы и средства формирования и развития кадрового потенциала университета.

1.1.3 Кадровый потенциал ДГТУ представляет собой интеллектуальные и трудовые ресурсы ВУЗа для эффективного решения вопросов всестороннего развития университета.

2 Анализ кадрового потенциала и основные проблемы кадровой политики ДГТУ

Учитывая итоги модернизации образовательного процесса в рамках уже реализованной инновационной образовательной программы, университет для эффективного использования уже имеющегося потенциала и дальнейшего его наращивания ставит следующие стратегические задачи с акцентом на выбранные приоритетные направления развития:

1. Модернизация и совершенствование образовательной деятельности для наращивания конкурентоспособного кадрового потенциала, подготовки технологической и управленческой элиты для предприятий высокотехнологичных отраслей экономики, интеграция в региональное, российское и международное научно-образовательное сообщество.

2. Совершенствование системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки научно-педагогических кадров и специализированных предприятий, усиление роли воспитательной компоненты в организации работы с молодежью.

3. Совершенствование организационной структуры университета и повышение эффективности управления.

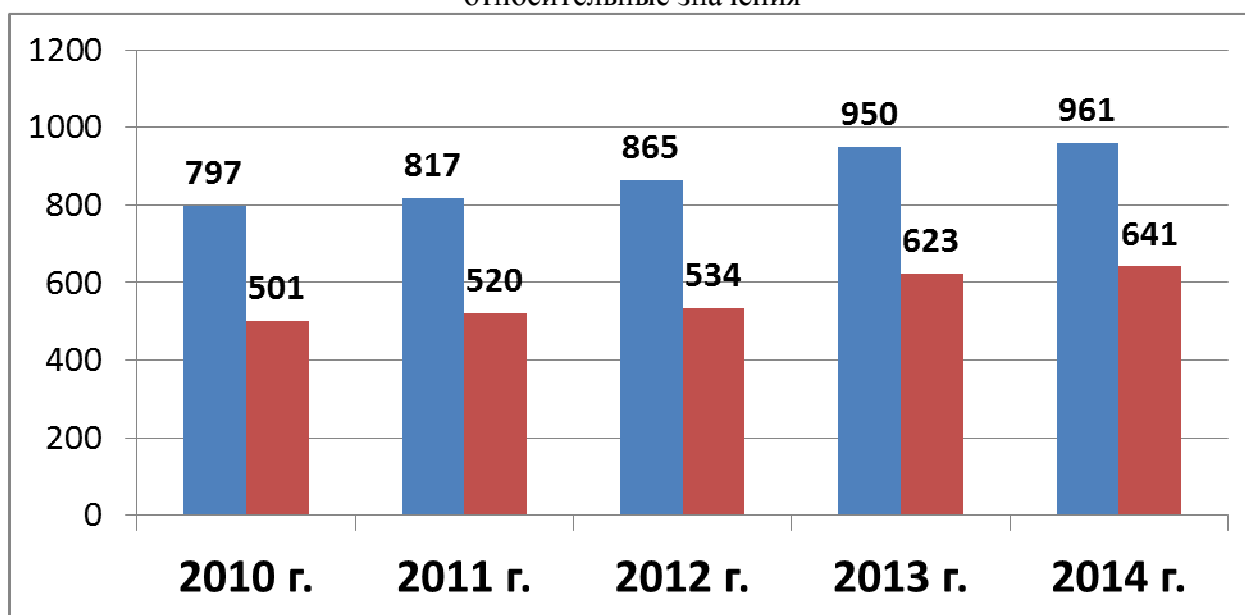
Программа стартует со следующих результатов.

В соответствии с показателями деятельности образовательного учреждения, необходимыми для определения его вида, по состоянию на 31.12.2014 года в

университете работает 1123 преподавателей, из них 961 на штатной основе, из них 641 чел. (67%) с ученой степенью (рисунок 1).

	ППС всего	со степенью	со степенью
2010 г.	797	501	63%
2011 г.	817	520	64%
2012 г.	865	534	62%
2013 г.	950	623	66%
2014 г.	961	641	67%

относительные значения



процентная составляющая

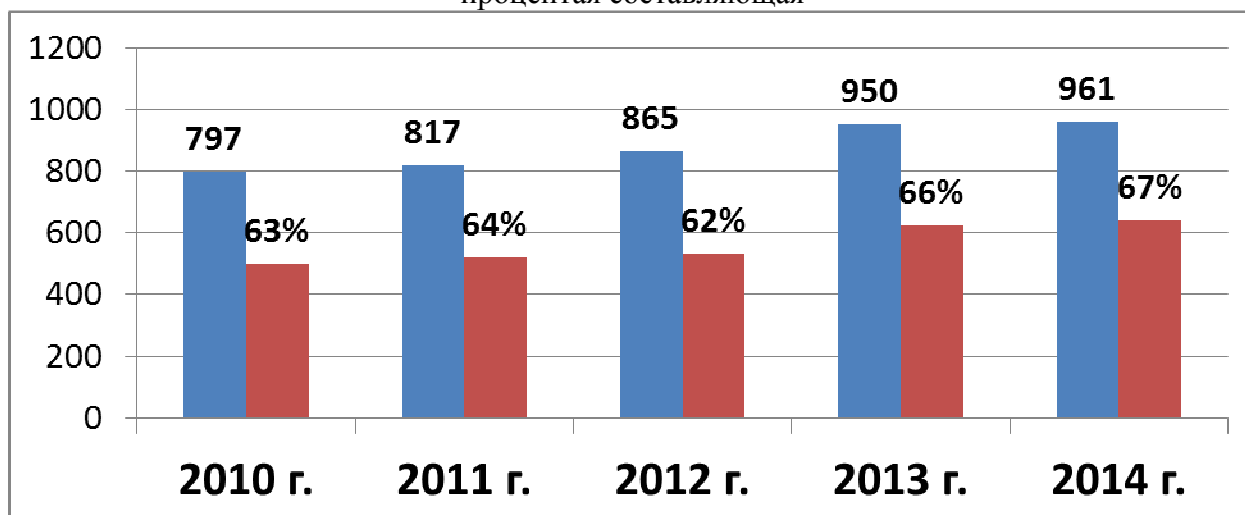
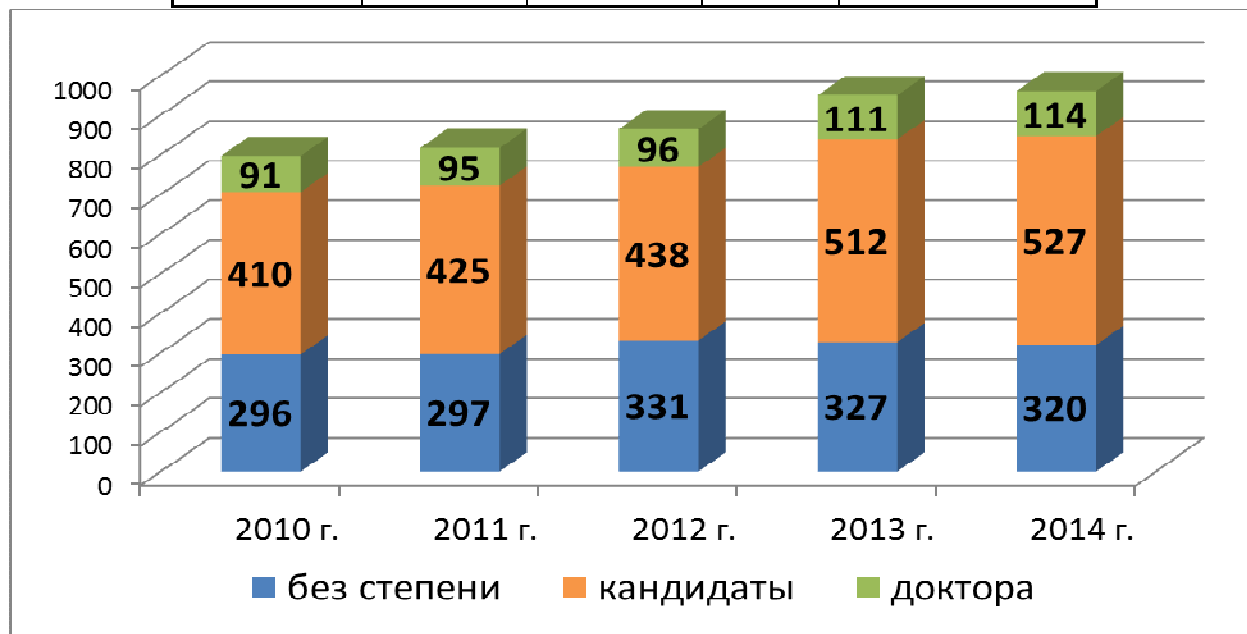


Рисунок 1 – Динамика показателей остепененности ППС за 4 года

Динамика изменения численности ППС, имеющих ученую степень и звание, к общей численности ППС представлены на рисунке 2.

	без степени	кандидаты	доктора	ППС всего
2010 г.	296	410	91	797
2011 г.	297	425	95	817
2012 г.	331	438	96	865
2013 г.	327	512	111	950
2014 г.	320	527	114	961



	без звания	доценты	профессора	штат ППС всего
2010 г.	425	297	75	797
2011 г.	443	296	78	817
2012 г.	493	294	78	865
2013 г.	531	336	83	950
2014 г.	523	349	89	961

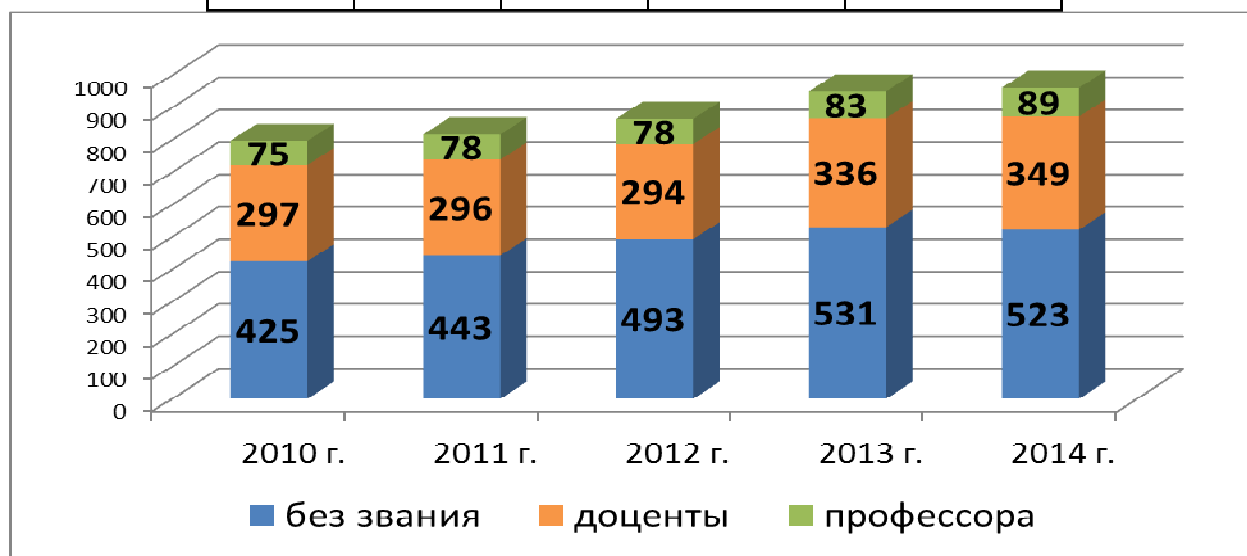


Рисунок 2 – Качественный состав ППС

Распределение ППС университета по возрасту представлено рисунками 3,4.

	< 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	> 65
деканы факультетов				2	2	3	0	3	3	4
заведующие кафедрами			1	3	2	2	16	9	15	15
профессора					3	2	12	11	10	79
доценты		15	60	69	65	45	33	31	32	121
старшие преподаватели	1	36	54	34	21	13	15	27	15	22
преподаватели, ассистенты	13	24	10	3	1	2	1	1		

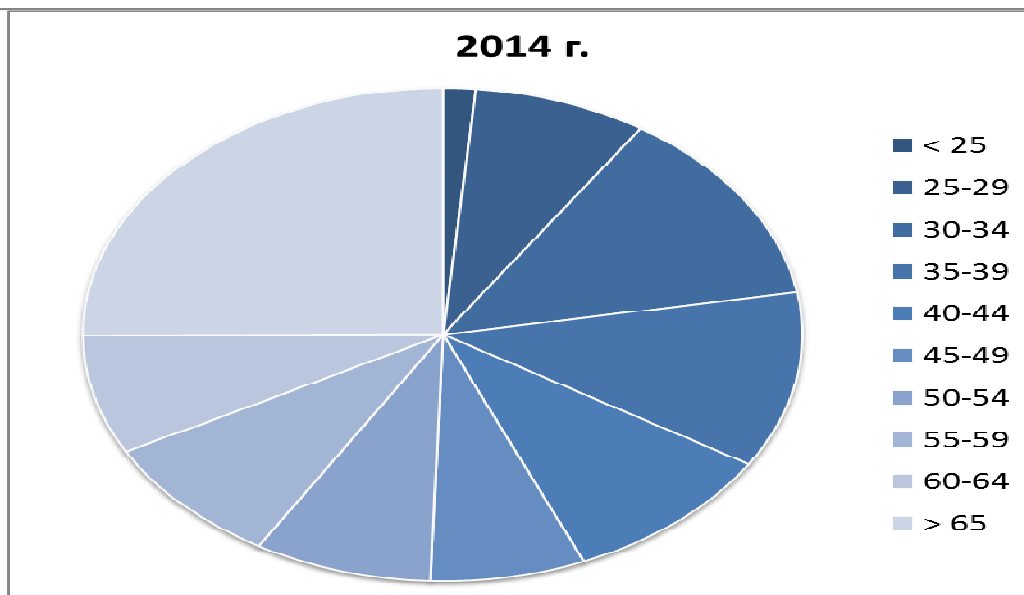
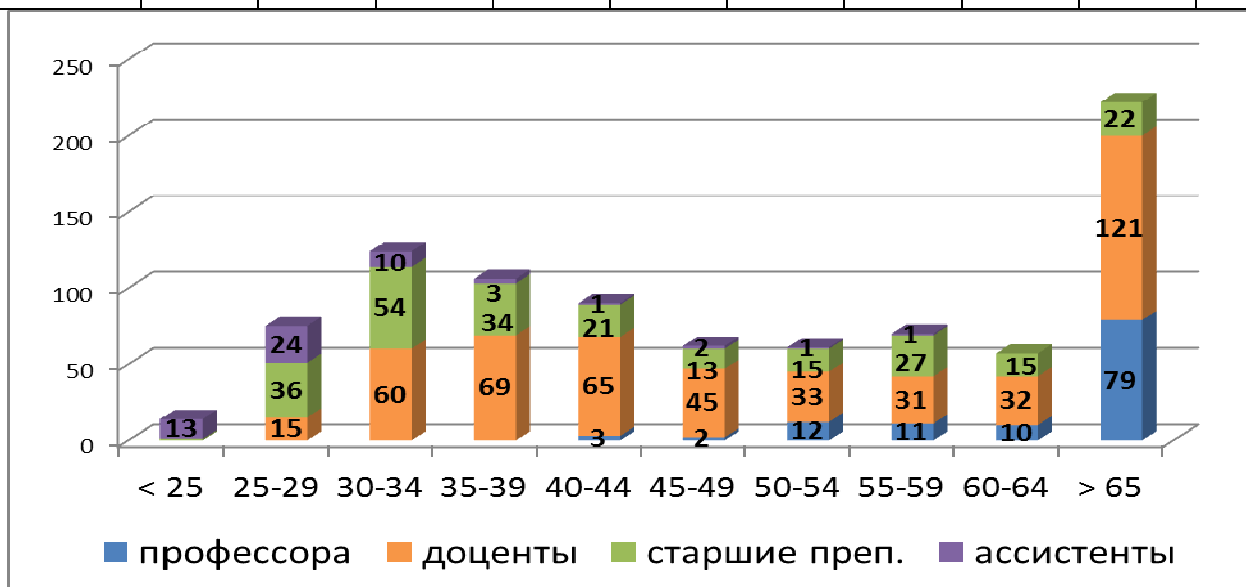


Рисунок 3 – Распределение по возрасту ППС в 2014 году

Распределение по возрасту

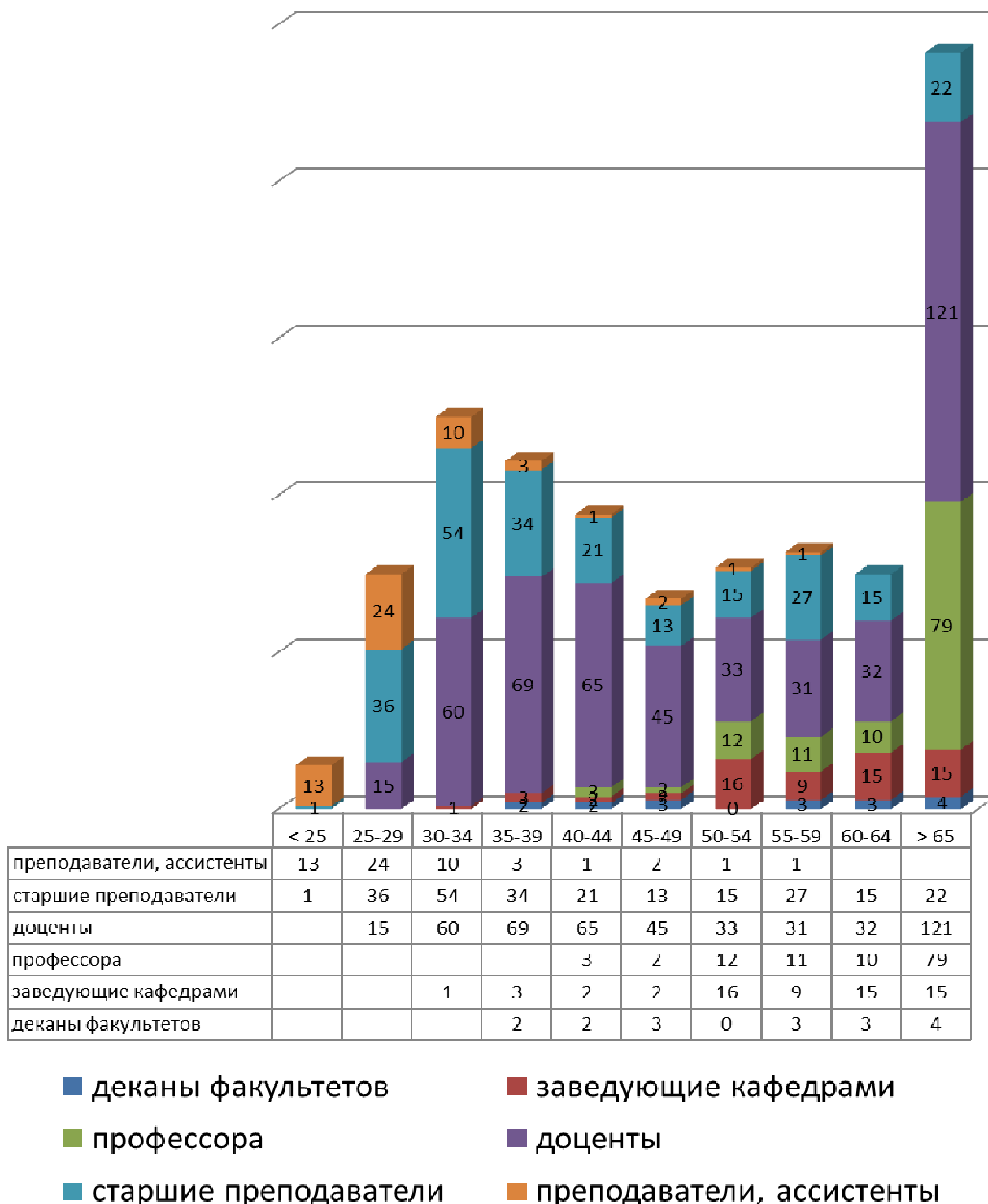


Рисунок 4 – Распределение ППС университета по возрасту в 2014 году
по данным формы ВПО-1

Представленные данные диаграмм дают четкое понимание того, что совокупность трудовых интеллектуальных ресурсов ДГТУ способна эффективно участвовать в учебных и научно-инновационных процессах развития университета, обеспечивать достижение стоящих перед ним общественно-значимых и образовательных целей.

Вместе с тем, прогнозируемая еще в конце 90-х годов угроза преемственности научных поколений активно заявила о себе уже в настоящее время, в связи с уходом из активной науки по возрасту «советского» поколения. Проблема возрастной структуры научно-педагогических работников университета заключается в том, что «кризис возраста» прогнозируется на 2016-2017 гг. В этот период, перешагнувшими 70-летний рубеж, у нас планируется почти 47 % докторов наук, а темпы защит докторских диссертаций по отчету за период 2010-2014 гг. – 2 в год.

На основании вышеперечисленного можно очертить следующий круг проблем:

- старение кадрового ядра научно-педагогических работников;
- недостаточная привлекательность преподавательской работы для выпускников;
- низкая активность аспирантуры и докторантуры;
- недостаточное развитие системы профессионального повышения квалификации в ведущих университетах, стажировок за рубежом;
- мало уделяется внимания профессиональной и социально-психологической адаптации молодых преподавателей.

3 Цель, задачи и принципы кадровой политики ДГТУ

Главной целью Программы является обеспечение всех сфер жизнедеятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать или содействовать решению задач стратегического развития университета.

Выполнение задач Программы, указанных в ее Паспорте, строится на следующих основных принципах и подходах:

- непреложное соблюдение академических прав и свобод преподавателей;
- преемственность передачи педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей последующему;
- системность мер моральной и материальной поддержки научно-исследовательской и инновационной деятельности молодых ученых и студентов;
- опережающий и упреждающий характер кадровой политики, построенной на реальной комплексной оценке потребности в профессиональных кадрах, молодых преподавателях, работающих в сфере приоритетных направлений подготовки и на кафедрах базовой подготовки общеинженерного цикла;
- дальнейшее совершенствование, развитие условий труда, правовой и социальной защиты, обеспечивающих возможность выполнения преподавателями поставленных задач с высокой эффективностью;
- главенство коллегиальных процедур оценки эффективности работы преподавателей на основе четких, понятных критериев.

4 Приоритетные направления Программы и механизм их реализации

Стратегия Программы видится в обеспечении оптимального баланса, разумности процессов количественного и качественного обновления ППС и повышения мотивации и заинтересованности всего коллектива университета в результатах своего труда.

К приоритетным направлениям Программы относятся:

- формирование кадрового резерва университета;
- совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования работников за количество, интенсивность и качество труда;

СМК ДГТУ	Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» на период до 2020 года	Редакция 1 стр. 13 из 21
----------	---	-----------------------------

- создание механизмов и реализация целевой социальной поддержки работников университета;
- обновление, улучшение качественного состава научных и научно-педагогических кадров ДГТУ, профессиональная подготовка преподавателей через магистратуру, аспирантуру, докторантуру;
- развитие корпоративной культуры университета;
- внедрение новых методов и систем повышения квалификации и переподготовки кадров университета;
- формирование эффективной системы управления кадровой политикой ДГТУ;
- создание эргономичной рабочей среды и повышение комфортности условий труда.

4.1 Формирование кадрового резерва университета

Вопросы кадрового обновления и преемственности в руководстве структурных подразделений университета, разумного сочетания в них опытных и молодых работников требует создания кадрового резерва на всех уровнях управления университетом и постоянной, планомерной работы с ним.

Формирование кадрового резерва, как правило, осуществляется по уровням управления:

- 1) резерв ректора, в который входят должности проректоров, директоров институтов, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей служб и управлений;
- 2) резерв проректоров по направлениям деятельности;
- 3) резерв директоров институтов, деканов;
- 4) резерв руководителей служб и управлений;
- 5) резерв заведующих кафедрами.

Работа с кадровым резервом университета включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

При планировании кадрового резерва необходим учет вакантных должностей в вузе, постоянный поиск и учет перспективных сотрудников университета и других организаций для приглашения их на имеющиеся вакантные должности или на (планируемые) должности, которые могут возникнуть при развитии в вузе новых перспективных научных направлений.

При отборе претендентов на руководящие должности обычно предъявляются строгие требования к их профессиональным, личным и деловым качествам: способность претендента стратегически и системно мыслить, с государственных позиций оценивать каждый свой шаг и эффективно использовать корпоративный потенциал работников.

Работа с кадровым резервом (независимо от уровня управления) включает: 1) составление прогноза и плана предполагаемых кадровых изменений в университете (вуз, институт, факультет, кафедра, отдел, служба); 2) предварительный набор кандидатов в резерв; 3) получение информации о деловых, профессиональных и личностных качествах этих кандидатов; 4) формирование состава резерва кадров.

Обучение кадрового резерва, как правило, носит индивидуальный характер и включает: 1) повышение профессиональной квалификации (в том числе контроль со стороны руководителя за работой над кандидатской или докторской диссертацией); 2) командирование, в том числе и в зарубежные университеты, с целью изучения передового опыта; 3) участие в работе комиссий ученого совета или ректората при подготовке какого-либо вопроса; 4) подготовку аналитических материалов по проблемам высшего профессионального образования; 5) назначение на исполнение обязанностей отсутствующего по каким-либо причинам работника и т.п.

Кадровый резерв на кафедрах – это в первую очередь подготовка преподавателей-дублёров читаемых на кафедре дисциплин. Требуется планомерное замещение молодыми учеными должностей профессорско-преподавательского состава, закрепление за молодыми преподавателями опытных преподавателей-методистов и доброжелательный анализ этого кураторства.

Совет молодых учёных университета надо рассматривать как резерв руководящих и научно-педагогических кадров, а отсюда и формы работы с ним:

- поручения по разработке и реализации самостоятельно или под патронажем перспективных для университета задач;
- организация и проведение в университете различных молодежных мероприятий, творческих конкурсов студентов, аспирантов, молодых преподавателей и научных сотрудников;
- привлечение к научно-педагогической работе под руководством опытных педагогов;
- привлечение к кураторской работе со студентами;
- привлечение к руководству работой студентов в студенческом научном обществе;
- привлечение к организационной работе в университетских молодежных организациях и объединениях;
- учеба по повышению деловой квалификации и т.п.

Для дальнейшего формирования и поддержки кадрового резерва вуза необходимо также привлечение к сотрудничеству наиболее компетентных выпускников учреждений высшего профессионального и послевузовского образования, ведущих работников производственного комплекса и образования, других сфер профессиональной деятельности.

4.2 Совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования работников за количество, интенсивность и качество труда

Финансовая модель Программы реализуется на основе государственно-частного партнерства в рамках общего объема ресурсного обеспечения развития Программы ДГТУ на 2011-2020 гг., составляющего 229,8 млн. руб., в том числе:

за счет средств федерального бюджета – 63,5 млн. руб.;

СМК ДГТУ	Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» на период до 2020 года	Редакция 1 стр. 16 из 21
----------	---	-----------------------------

за счет средств внебюджетных источников – 166,3 млн. руб.

4.3 Создание механизмов и реализация целевой социальной поддержки работников университета

Механизмы реализации основных направлений Программы представляют собой систему реализуемых в жизнь нормативно-правовых, финансовых, организационных, информационных мероприятий, нацеленных на решение кадровых вопросов университета.

4.4 Обновление, улучшение качественного состава научных и научно-педагогических кадров ДГТУ, профессиональная подготовка преподавателей через магистратуру, аспирантуру, докторантуру

С целью увеличения активности и качественного преобразования инновационных возможностей ППС необходимо активизировать деятельность по:

- обеспечению уровня заработной платы ППС, конкурентоспособной на региональном рынке труда;
- обеспечению эффективного контракта с преподавателями и научными сотрудниками, способствующего интенсификации их научно-исследовательской деятельности;
- совершенствованию рейтинговой системы и повышению статуса научных руководителей аспирантов, соискателей ученых степеней, научных консультантов докторантов и членов ученых советов;
- созданию устойчиво работающих механизмов стимулирования академического выбора наиболее способных студентов и подготовки молодых исследователей и преподавателей;
- применению практики вузовских доплат научно-педагогическим работникам за инновационные разработки в сфере содержания и технологий обучения

СМК ДГТУ	Комплексная программа «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донской государственный технический университет» на период до 2020 года	Редакция 1 стр. 17 из 21
----------	---	-----------------------------

(введение новых образовательных программ, курсов и дисциплин, использование новых методов обучения);

- формированию системы внутренних грантов и конкурсов по поддержке молодых исследователей для проведения научных исследований;
- внедрению и использованию результатов научных разработок научно-педагогических работников вуза в хозрасчетной деятельности вуза.

Для поддержания должного уровня качественного и возрастного состава научно-педагогических кадров в университете необходимо и дальше совершенствовать систему подготовки молодых преподавателей-исследователей из числа магистрантов и аспирантов, разработать соответствующую нормативно-правовую базу, закрепляющую обязанности и ответственность сторон.

4.5 Развитие корпоративной культуры университета

Для преемственности, формирования и развития корпоративной культуры коллектива университета разработан Кодекс корпоративной этики, являющийся локальным нормативным актом и определяющий принципы, правила и нормы делового общения и поведения, распространяющиеся на всех работников и обучающихся ДГТУ. Действие этого документа направлено на повышение имиджа и репутации университета, на поддержку поведенческих норм, уважительного отношения между работниками и обучающимися, так и внутри этих категорий.

4.6 Внедрение новых методов и систем повышения квалификации и переподготовки кадров университета

Главной целью системы повышения квалификации научно-педагогических кадров является поддержание на соответствующем высоком уровне профессионализма профессорско-преподавательского состава университета, обновление и углубление профессиональных компетенций кадров.

4.7 Формирование эффективной системы управления кадровой политикой ДГТУ

В управлении кадровой политики ДГТУ действует принцип единоначалия, но вместе с ним важное место занимают коллегиальные формы выработки и принятия решений, к которым подключены практически все структуры университета. Высшими органами управления являются конференция представителей коллектива и обучающихся и Ученый совет университета, который создает комиссии по основным направлениям деятельности, в том числе по кадровой.

5 Целевые показатели, критерии эффективности и сроки реализации

Реализация Программы предполагает создание эффективного механизма отбора, обновления и мотивации профессорско-преподавательского состава; формирование профессиональных компетенций научно-педагогических работников университета с учетом требований реального сектора экономики региона; обеспечение международной мобильности аспирантов, преподавателей и научных сотрудников ВУЗа; достижение сбалансированности структуры возрастного и профессионального состава преподавателей ДГТУ.

Комплекс предполагаемых мероприятий по реализации Программы обоснован разработанными целевыми показателями оценки эффективности, являющимися неотъемлемой частью показателей Программы развития университета на 2011-2020 годы и представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Перечень показателей эффективности реализации Программы

№ п/п	Показатели развития кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся	Ед. изм.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Количество научно-педагогических работников университета	чел.	920	930	960	970	980	1000

Окончание таблицы 2

№ п/п	Показатели развития кадрового потенциала и формирование качественного контингента обучающихся	Ед. изм.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2	Доля ППС с ученой степенью в общей численности	%	69	70	71	72	72	72
3	Количество школьников – участников мероприятий университета	тыс. чел.	15	15	17	19	19	20
4	Доля обучающихся, принимающих участие в культурно-нравственных и спортивных мероприятиях в общем числе обучающихся	%	60	70	75	80	85	90
5	Доля призовых мест от общего количества спортивных и интеллектуальных соревнований, в которых принималось участие	%	70	75	80	85	90	90
6	Доля обучающихся, воспользовавшихся системой оздоровления и социальной поддержки	%	60	70	75	80	85	90
7	Доля управленческих работников, прошедших курсы повышения квалификации и программы переподготовки, в общей численности лиц этой категории сотрудников	%	30	35	35	40	40	45

