



Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова

Анализ кадрового потенциала университета и выстраивание кадровой политики

Ученый совет 16 ноября 2021

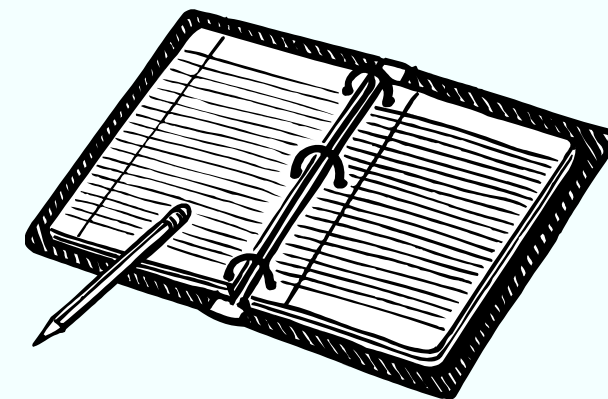
Проректор по учебно-методической работе

Н.В. Бабина



Нормативные акты, регламентирующие требования к педагогикам ВО и СПО

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Требования к должностям педагогических работников описаны в двух разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих:
 - *«Квалификационные характеристики должностей работников образования»*, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761 н;
 - *«Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»*, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н.
3. 4 июня 2020 года приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 декабря 2019 г. № 832н *«О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. N 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»*;
4. Федеральные государственные образовательные стандарты ВО и СПО.



Группы требований

```
graph TD; Title[Группы требований]; Title --> G1[1. Образование]; Title --> G2[2. Стаж работы]; Title --> G3[3. Опыт профессиональной деятельности]; Title --> G4[4. Повышение квалификации]; G1 --> G2; G3 --> G4;
```

1

Образование
(высшее профессиональное, по профилю преподаваемых дисциплин)

2

Стаж работы (для разных должностей – не менее 1 года, 3-х лет)

3

Опыт профессиональной деятельности

4

Повышение квалификации
не реже 1 раза в три года

Ограничения для преподавателей

1

Лицо, не имеющее или не имевшее судимости

2

Лицо, не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке

Требования ФГОС ВО и СПО к кадрам

БАКАЛАВРИАТ

Не менее 60-70% численности ППС должны соответствовать профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 3-5% численности ППС должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 50-65% численности ППС должны иметь ученую степень и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

СПЕЦИАЛИТЕТ

Не менее 65-70% численности ППС должны соответствовать профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 1-5% численности ППС должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 50-60% численности ППС должны иметь ученую степень и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

МАГИСТРАТУРА

Не менее 70-80% численности ППС должны соответствовать профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5% численности ППС должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60-75% численности ППС должны иметь ученую степень и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

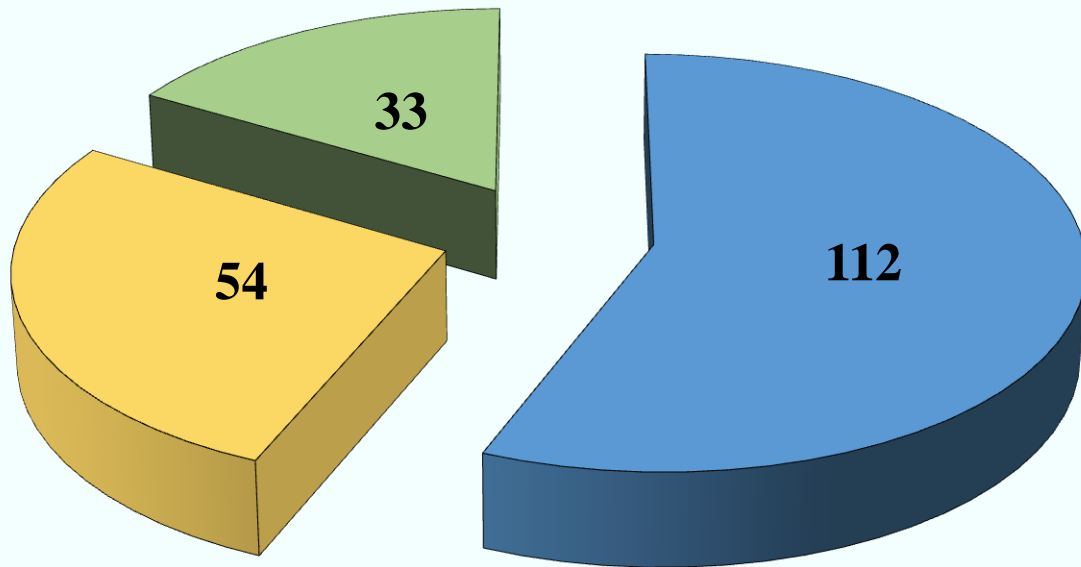
СПО

- Высшее образование, соответствующее профилю преподаваемых дисциплин
- Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации (в т.ч. в форме стажировки) – не реже 1 раза в 3 года
- Не менее 25 процентов педагогических работников, имеющих опыт деятельности не менее 3 лет в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности.

Количественные характеристики ППС

ППС

(Всего 199 чел.)

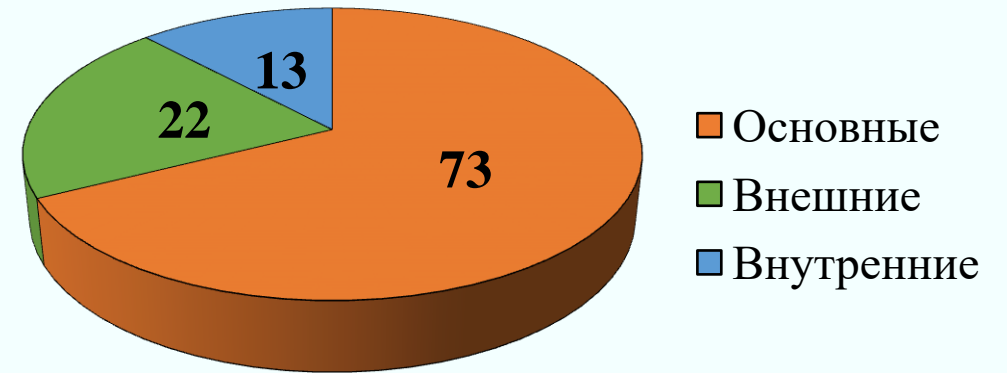


■ Основные
■ Внутренние

■ Внешние

Кандидат наук

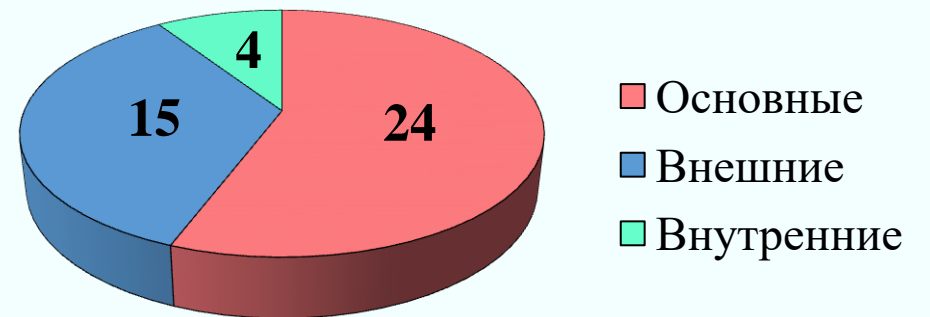
(Всего 108 чел.)



■ Основные
■ Внешние
■ Внутренние

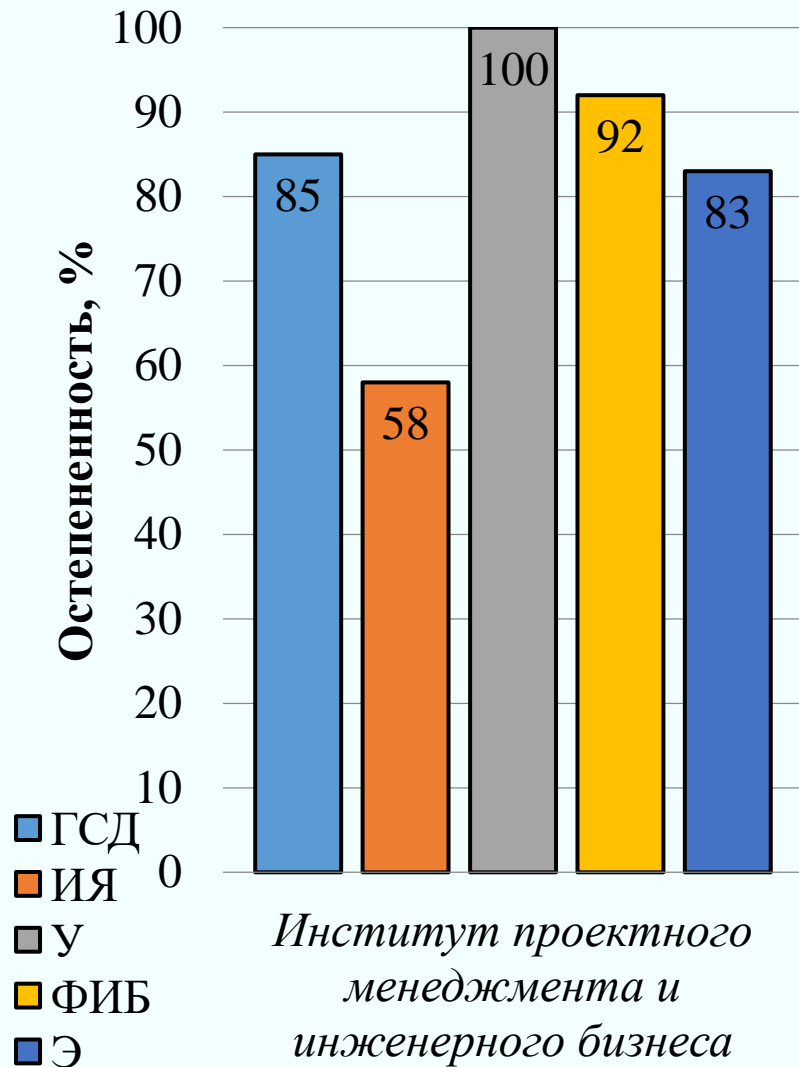
Доктор наук

(Всего 43 чел.)

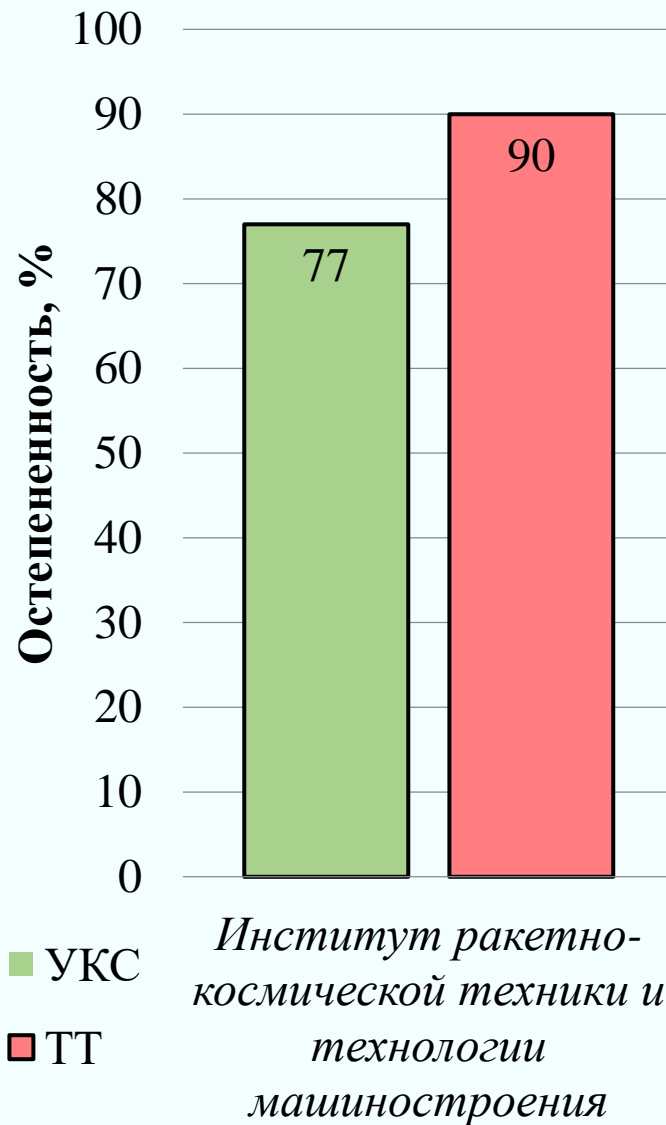


■ Основные
■ Внешние
■ Внутренние

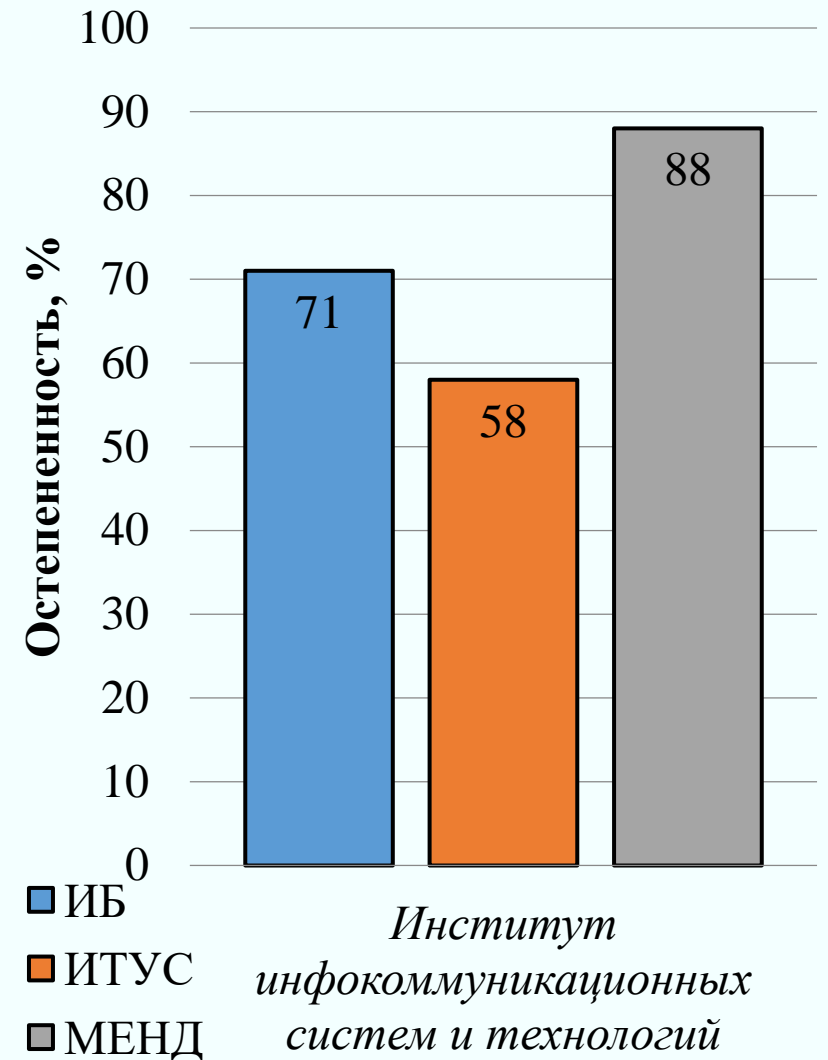
Остепененность ППС кафедр по институтам



Среднее значение – 83,6%



Среднее значение – 83,5%



Среднее значение – 72,3%

Несоответствие по кафедрам университета

Кафедра	Всего ППС	Базовое образование не соответствует	ПК до 2018 или отсутствует
Гуманитарных и социальных дисциплин	26	4	3
Информационной безопасности	7	2	1
Информационных технологий и управляющих систем	26	8	8
Иностранных языков	12	0	0
Математики и естественнонаучных дисциплин	16	4	5
Техники и технологии	11	0	2
Управления	11	2	1
Управления качеством и стандартизации	17	5	3
Финансов и бухгалтерского учета	12	0	0
Экономики	6	1	1

Количество обученных ППС в ИДО за 2020 год

Тебе нужно
высшее
образование!

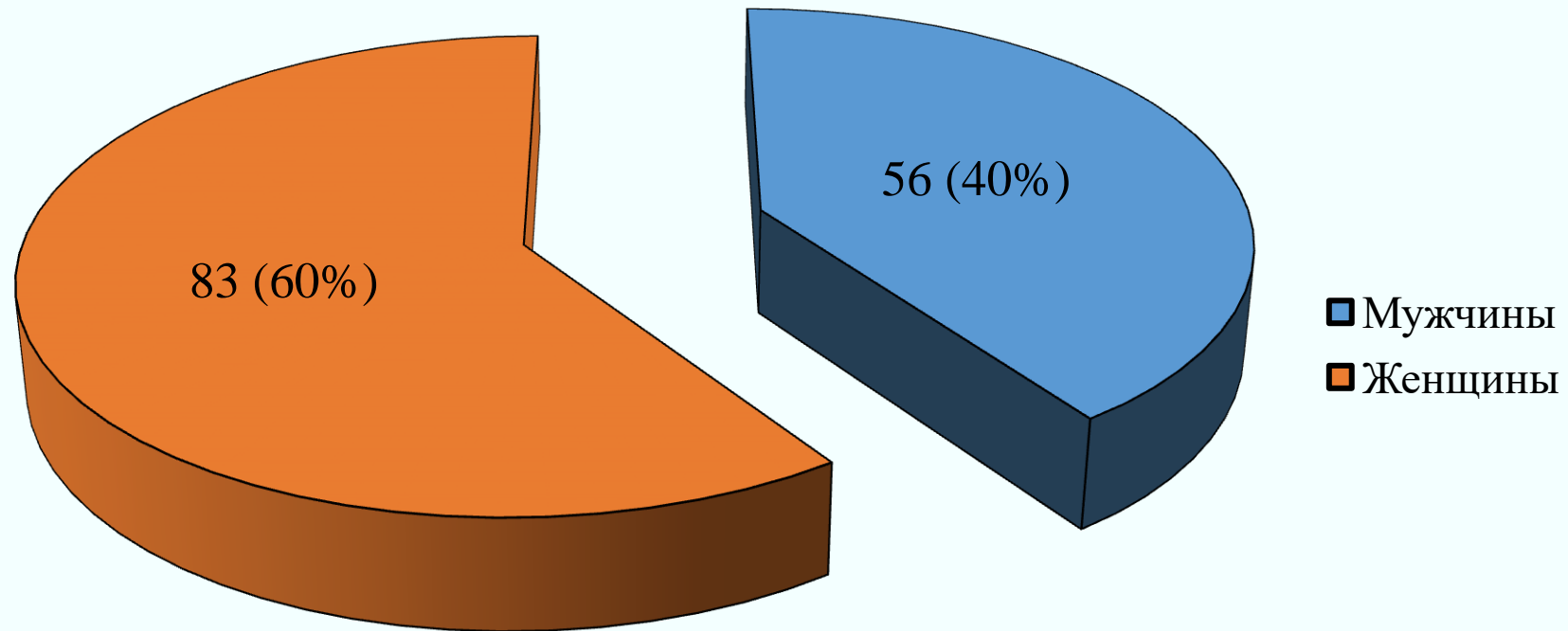


Я
доктор наук
!!!



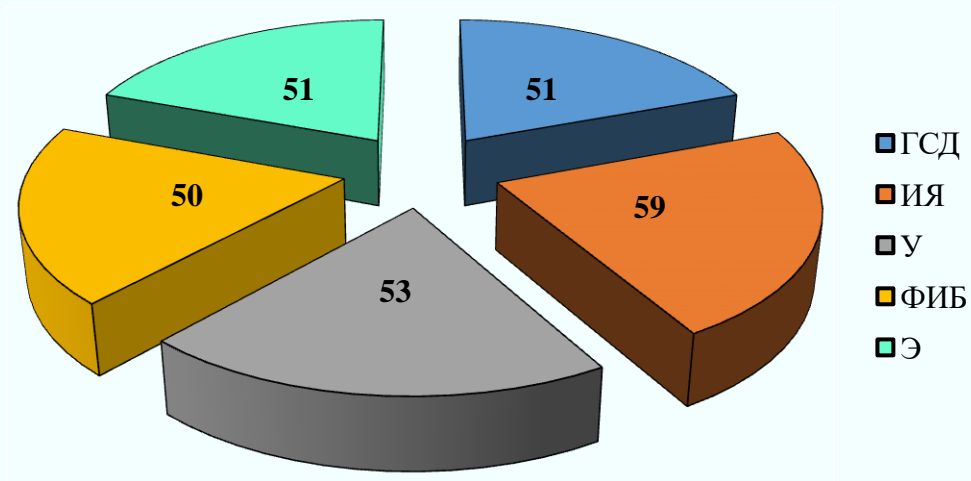
№ п/п	Структурное подразделение	Количество обученных
1	ГБОУ ВО МО «Технологический университет»	35
2	Колледж космического машиностроения и технологий	21
3	Техникум технологий и дизайна	10
4	ЦДО «Детский технопарк «Кванториум»	41

Гендерные показатели преподавательского состава ВО

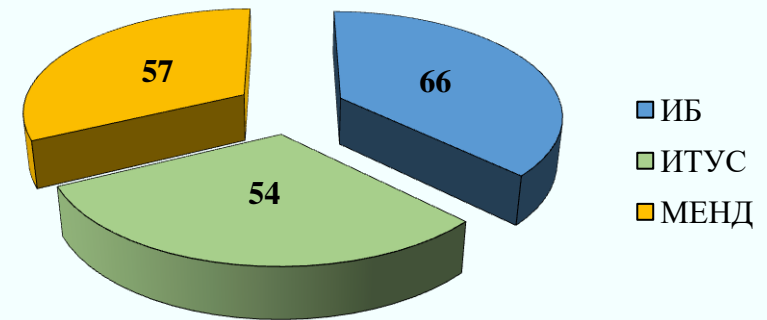


Возрастные показатели ППС ВО

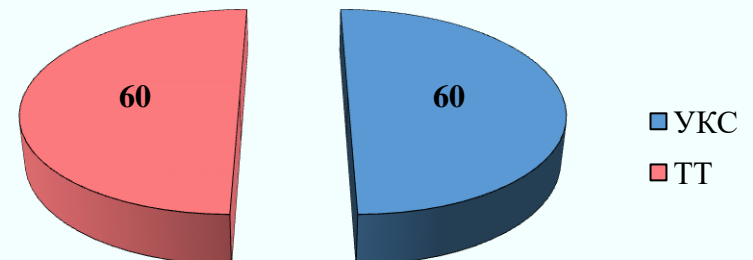
Институт проектного менеджмента и инженерного бизнеса
(средний возраст – 53 года)



Институт инфокоммуникационных систем и технологий
(средний возраст – 59 лет)



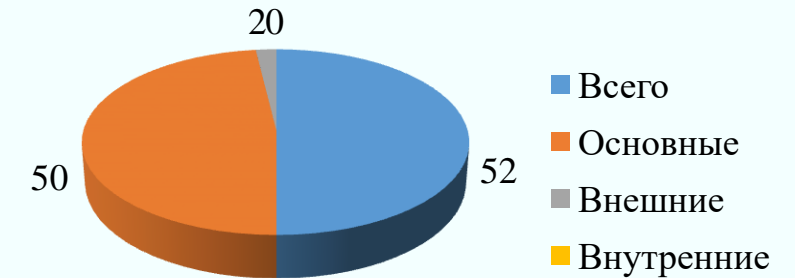
Институт ракетно-космической техники и технологии машиностроения
(средний возраст – 60 лет)



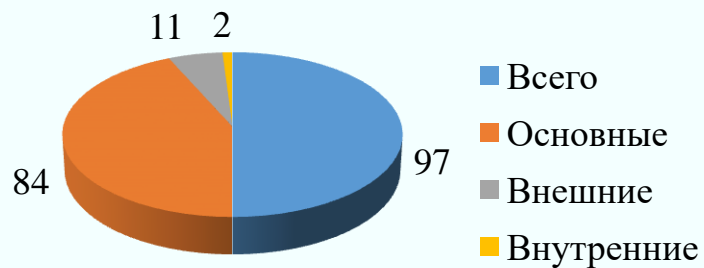
Численность преподавательского состава СПО

Наименование	ККМТ				ТТД			
	Все го	Основн ые	Внешн ие	Внутрен ние	Все го	Основн ые	Внешни е	Внутрен ние
Преподаватель	97	84	11	2	52	50	2	0
Мастер производственног о обучения	6	5	1	0	9	9	0	0

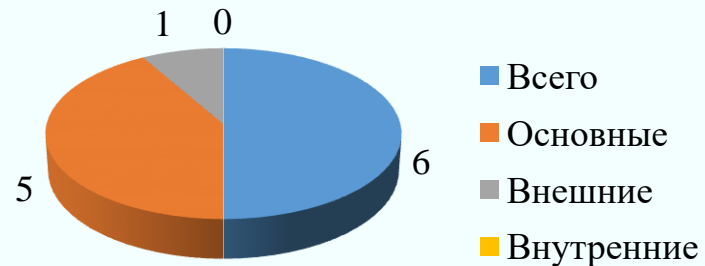
Преподаватель ТТД



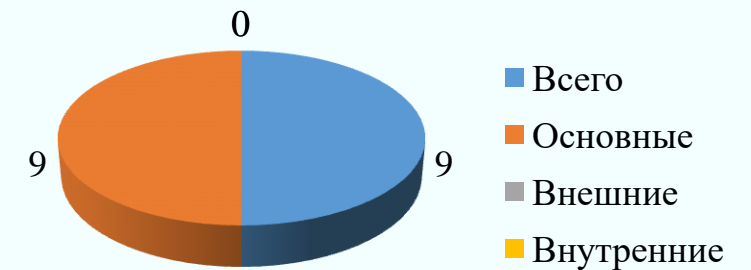
Преподаватель ККМТ



Мастер производственного
обучения ККМТ



Мастер производственного
обучения ТТД



Кадровое обеспечение образовательных программ СПО

Колледж космического машиностроения и технологий

Коды и наименование специальностей	Численность педагогов, реализующих основную образовательную программу, (чел.)	Доля педагогов имеющих первую и высшую квал. категории, реализующих основную образовательную программу, (%)
40.02.01 Право и организация социального обеспечения	18	83
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	15	86
15.02.10 Мехатроника и мобильная робототехника (по отраслям)	19	63
24.02.01 Производство летательных аппаратов	23	78
12.02.06 Биотехнические и медицинские аппараты и системы	20	60
12.02.08 Протезно-ортопедическая и реабилитационная техника	17	61
11.02.04 Радиотехнические комплексы и системы управления космических летательных аппаратов	19	68
09.02.03 Программирование в компьютерных системах	21	72
09.02.04 Информационные системы (по отраслям)	26	64
10.02.01 Организация и технология защиты информации	5	40
10.02.04 Обеспечение информационной безопасности телекоммуникационных систем	22	71
11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств	18	58
15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства	24	62
23.02.03 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	19	59

Кадровое обеспечение образовательных программ СПО

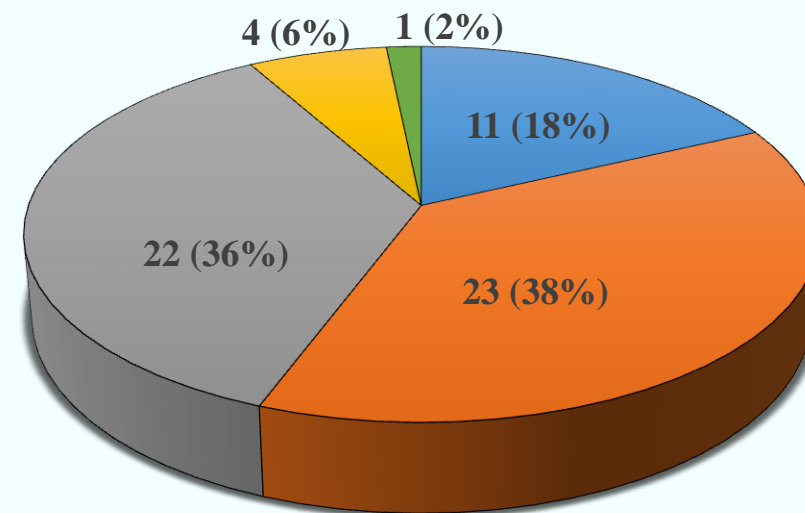
Техникум технологий и дизайна

Коды и наименование специальностей	Численность педагогических работников, реализующих основную образовательную программу (чел.)	Доля педагогических работников имеющих первую и высшую квалификационные категории, реализующих основную образовательную программу, (%)
54.02.01 Дизайн (по отраслям)	27	74
38.02.07 Банковское дело	22	64
43.02.08 Сервис домашнего и коммунального хозяйства	20	65
29.02.04 Конструирование, моделирование и технология швейных изделий	27	70
54.01.20 Графический дизайнер	18	72

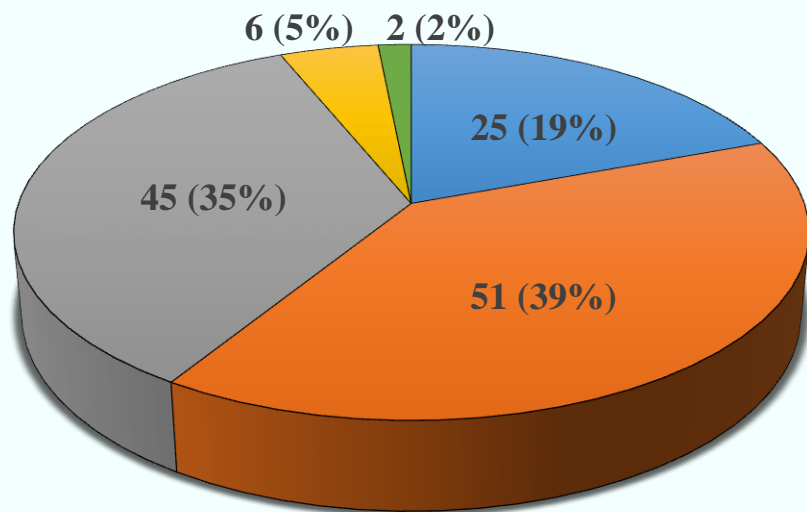
Квалификация преподавательского состава СПО

ККМТ				
Первая квалификационная категория (чел.)	Высшая квалификационная категория (чел.)	Не имеют квалификационной категории	Имеют степень кандидата наук (чел.)	Имеют степень доктора наук (чел.)
25 (19%)	51 (39%)	45 (35%)	6 (5%)	2 (2%)

Качественный состав ТТД



Качественный состав ККМТ



ТТД				
Первая квалификационная категория (чел.)	Высшая квалификационная категория (чел.)	Не имеют квалификационной категории (чел.)	Имеют степень кандидата наук (чел.)	Имеют степень доктора наук (чел.)
11 (18%)	23 (38%)	22 (36%)	4 (6%)	1 (2%)

Гендерные показатели преподавательского состава СПО



Возрастные показатели преподавательского состава СПО

Средний возраст работников за 2020-2021 г. Снизился с 51 до 49 лет.



Кадровая политика МГОТУ и ее цель

Кадровая политика – совокупность целей и принципов, которые определяют направление и содержание работы с персоналом

Кадровая политика – часть образовательной политики организации

Цель кадровой политики – формирование коллектива (человеческого капитала) эффективно обеспечивающего достижение стратегических целей университета и привлекательного для личности, ориентированной на профессиональное развитие и самореализацию в интересах МГОТУ

Объект кадровой политики – персонал университета (ППС, педсостав СПО, АУП, НПР, УВП, АХП, кадровый резерв)

Описание реализуемого типа политики университета

1

По методу реализации:

Активная рациональная

Активная: учитываются все аспекты работы с персоналом, включая подбор, прогнозирование, реагирование на типичные и нетипичные ситуации.
Рациональная – основной акцент – на прогнозировании и контроле.

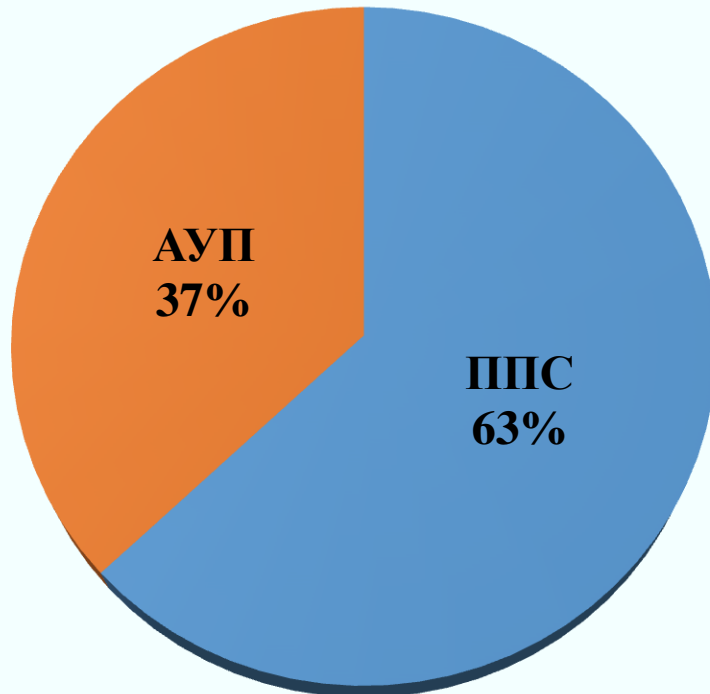
2

По степени открытости:

Разумная (сбалансированная) открытость, обеспечивающая возможность профессионального роста (горизонтального и вертикального).

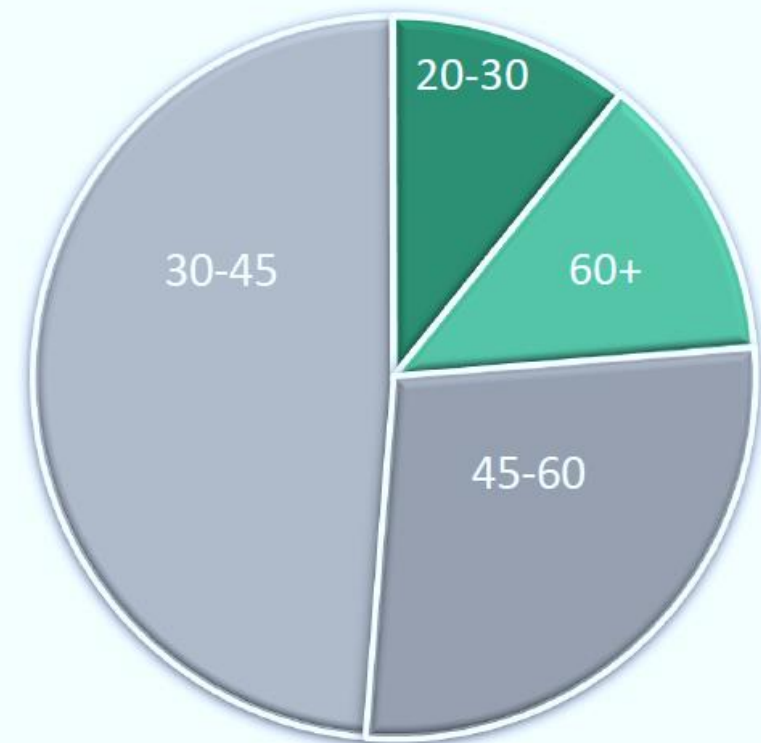
Целевая модель кадрового состава

По категориям



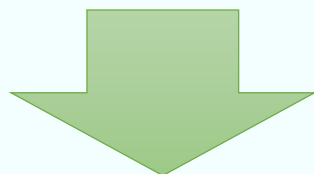
Обеспечение эффективной деятельности по достижению поставленных целей

По возрасту, лет



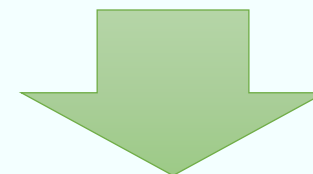
Обеспечение преемственности поколений в науке и образовании

Новые требования среды



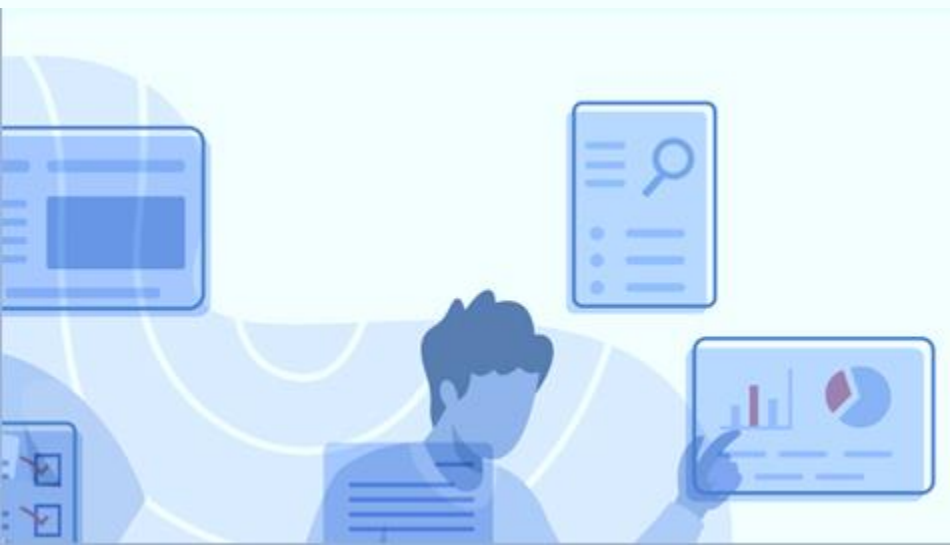
1

Изменение требований к базовому набору компетенций преподавателя



2

Новые зоны ответственности и функционал

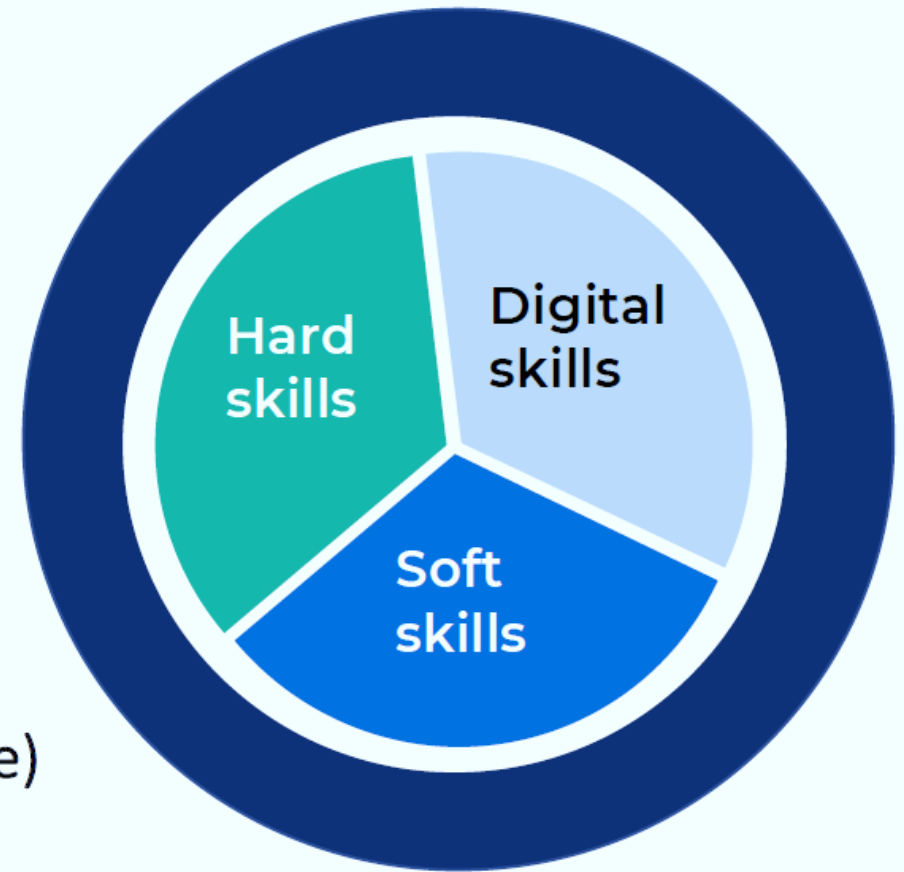


Основные цифровые компетенции

Базовые цифровые компетенции (digital skills)

Личностные компетенции (soft skills)
в сфере цифрового развития

Профессиональные компетенции (hard skills)
в сфере цифрового развития (в том числе отраслевые)



Базовые цифровые компетенции ППС и педагогов СПО (digital skills)

1. Информационная грамотность
2. Коммуникативная грамотность
3. Создание цифрового контента
4. Цифровая безопасность
5. Навыки решения проблем в цифровой среде



Базовые личностные компетенции (soft skills)

1. Нацеленность на результат
2. Лидерство
3. Общение
4. Критическое мышление
5. Управление ресурсным состоянием
6. Управление изменениями
7. Саморазвитие
8. Стратегическое мышление
9. Креативное мышление
10. Работа в команде



Базовые сферы профессиональных компетенций (hard skills), в том числе отраслевые

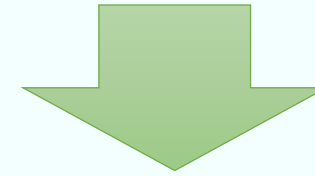
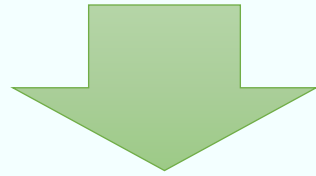
Универсальные

1. Организация проектной деятельности
2. Бизнес процессы
3. Клиентоцентричность
4. Культура работы с данными
5. Применение цифровых продуктов в отрасли/профессиональной деятельности
6. Презентация/ визуализация/ донесение информации с использованием данных
7. Прототипирование

Отраслевые для ППС

1. Воспитание личности в условиях цифровой среды
2. Цифровая дидактика
3. Цифровые образовательные ресурсы
4. Оценка и учебная аналитика
5. Инклюзивность и индивидуализация
6. Этика и культура в цифровой образовательной среде

Элементы кадровой политики



Концепция кадровой политики

1. Обеспечение персоналом

Направления кадровой политики	Методы/формы	Принципы			Ожидаемый результат
		Эффективность	Комплексность	Системность	
1. Маркетинг персонала	Регулярный внутренний кадровый аудит, HR-брендинг	Использование цифрового следа и цифровой платформы	Аудит соответствия Миссии и Стратегии МГОТУ + Аудит эффективности	Согласование интересов и поддержание равновесия на внутреннем рынке МГОТУ	Оптимизация кадровой структуры. Опережающая оценка потребности в кадрах. Привлекательный HR-бренд на внешнем (региональном) и внутреннем (университетском) рынке труда
2. Подбор и отбор персонала	Открытые конкурсные процедуры, академический рекрутинг	Альтернативные выборы за счет сочетания внешних и внутренних источников подбора кадров	Оценка соответствия + оценка потенциала	Актуальный внешний кадровый резерв	Наём конкурентоспособных кадров. Улучшение качественной структуры персонала. Сбалансированность процессов обновления и сохранения кадров
3. Оценка и аттестация персонала	Оценка по компетенциям, рейтинговая система НПР, введение базового кадрового стандарта НПР	Согласованность с целями, однозначность и измеримость критериев оценки. Использование валидных и надежных методов и методик	Оценка результатов деятельности + оценка характеристик работника	Многоуровневая оценка (ежедневная, периодическая, итоговая). Индивидуальная оценка в системе оценки подразделения и вуза	Объективность кадровых решений. Достоверная и прогностичная оценка кадрового потенциала

Концепция кадровой политики МГОТУ

2. Развитие персонала

Направления кадровой политики	Методы / формы	Принципы			Ожидаемый результат
		Эффективность	Комплексность	Системность	
4. Управление адаптацией персонала	Наставничество	Индивидуальный подход, отбор наставников, нормативное закрепление	Использование потенциала научных, образовательных, управленческих, лидерских школ, развитие цифрового наставничества и т.п.	Наставничество как инструмент развития молодых специалистов и опытных кадров	Преимственность поколений. Снижение издержек
5. Обучение персонала	Непрерывное профессиональное образование	Инвестиционный персонализированный подход в рамках интересов МГОТУ	Развиваем личность и профессионала (softskills + hardskills +selfskills)	Непрекращающееся целенаправленное профессиональное развитие, сочетающее различные виды и формы образования	Целевая образовательная поддержка стратегических направлений МГОТУ Опережающая подготовка кадров и потенциал развития
6. Управление карьерой	Дифференцированные карьерные траектории	«Выращивание» кадров под стратегические направления МГОТУ	Развитие карьерного пространства для основных категорий персонала (АУП, НПР, УВП)	Соблюдение прав и свобод персонала, обеспечение возможности карьерных переходов	Концентрация кадров в стратегических единицах МГОТУ и зонах ответственности
7. Управление мотивацией персонала	Эффективный контракт	Соразмерность вкладу и своевременность (не больше и не меньше чем нужно)	Сочетание различных видов и форм мотивации и стимулирования	Многоуровневый характер стимулирования (индивидуальный, командный/подразделение, организационный)	Ориентация на достижение целей, удовлетворенность работой и осознание зон ответственности

Ожидаемый эффект

Коллектив университета – профессиональное сообщество:

- ✓ Разделяющее миссию университета и единые ценности освоения новых горизонтов, достижения амбициозных результатов, поддерживающее и обеспечивающее постоянное развитие университета;
- ✓ Обладающее лидерскими качествами, креативностью, личной ответственностью, ориентацией на развитие и способностью к эффективной командной работе.



Результат применения КП

- ❖ Концентрация кадрового потенциала в стратегических единицах МГОТУ и зонах ответственности;
- ❖ Опережающая оценка потребности в кадрах;
- ❖ Сбалансированность процессов обновления и сохранения кадров;
- ❖ Объективность кадровых и мотивационных решений;
- ❖ Ориентация на достижение целей, удовлетворенность работой и осознание зон ответственности.



Финансовые ориентиры КП

- Умеренная и медленно растущая *базовая часть* ЗП;
- Постоянно *растущая переменная часть* заработной платы в связи с индивидуальными достижениями и дополнительными усилиями в рамках выбранных траекторий (образование, наука, управление);
- Ориентация на *заработок внутри* университета;
- Совокупный средний заработок ~ 2 раза превышает уровень базовой оплаты.



Проект решения ученого совета

1. Принять за основу проект кадровой политики применительно к педработникам.
2. Включить в программу развития университета раздел «Развитие кадрового потенциала»

Ответственные: Самаров Е.К.

Срок выполнения: до 30.12.2021 года

3. Организовать проведение внутреннего аудита кадрового состава кафедр и разработать мероприятия по повышению его качества.

Ответственные: Директора институтов, заведующие кафедрами.

Срок выполнения: до 30.11.2021 года

4. Разработать программу поддержки молодых преподавателей.

Ответственные: Сафронова Е.С., Самаров Е.К., Бабина Н.В.

Срок выполнения: до 30.08.2022 года

5. Актуализировать рейтинг ППС.

Ответственные: Самаров Е.К., Бабина Н.В.

Срок выполнения: до 01.12.2021 года

6. Разработать критерии рейтинга преподавателей СПО.

Ответственные: Бабина Н.В., Ковалева Т.Е., Сысоев Д.В.

Срок выполнения: до 15.12.2021 года