

О реализации концепции развития кадрового потенциала

Татьяна Алексеевна Шульгина

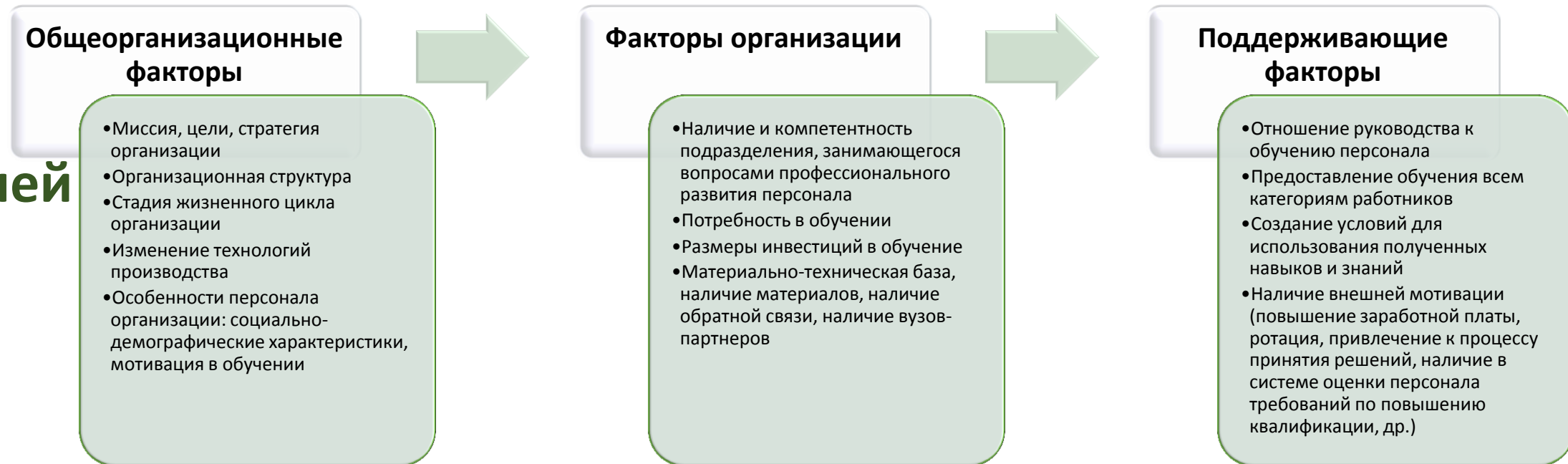
начальник Центра развития кадрового потенциала,
зав. кафедрой социальной работы и БЖД,
кандидат психологических наук, доцент



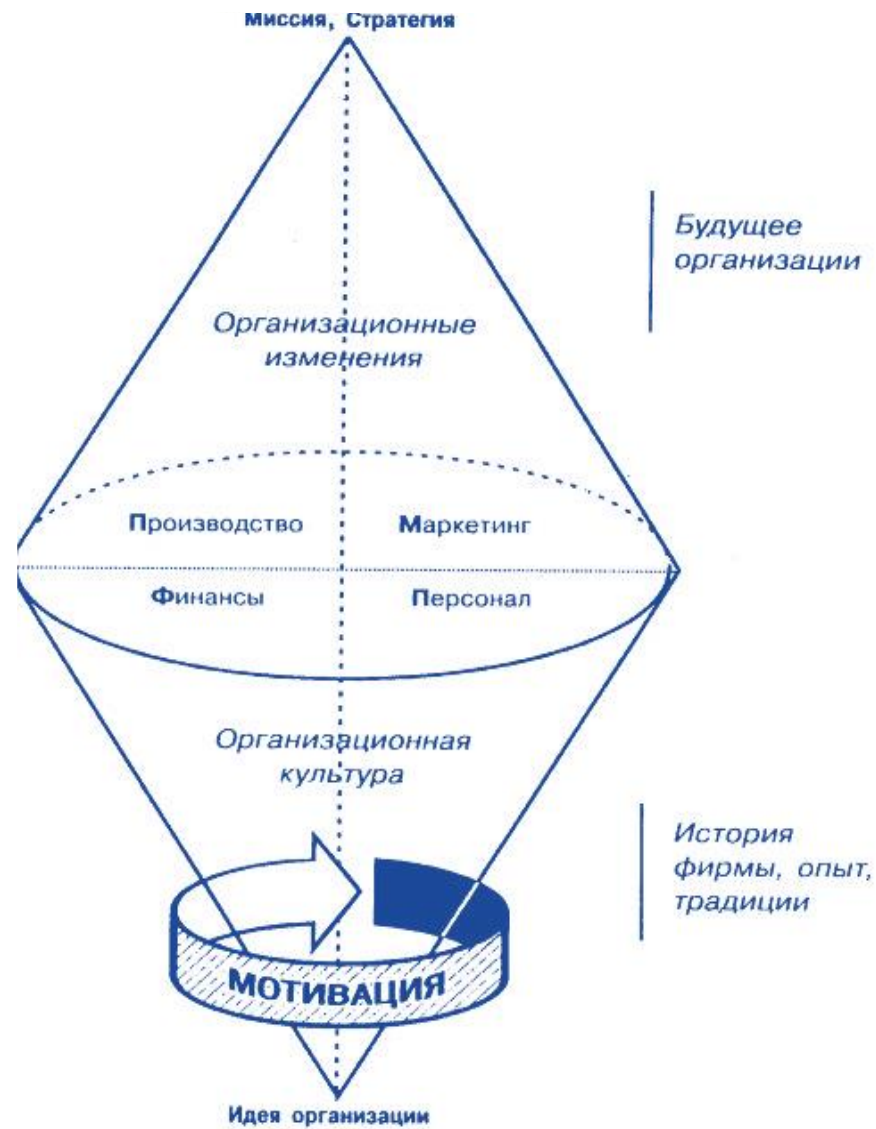
Факторы внешней среды



Факторы внутренней среды



«Веретино» организационной устойчивости



Внешние вызовы и противоречия

Вызов	Угроза	Ответ в кадровой политике
Геополитическая ситуация	Увеличение неопределенности, уровня конфликтности, степени отчужденности, повышение нагрузки	Социальная политика Обучение и развитие персонала
Цифровизация процессов	Легализация снижения компетентности НПР, увеличение разрыва в способах коммуникации	Управление деловой карьерой персонала, Обучение и развитие персонала
Изменение ценностей	Внедрение законов маркетинга, формализация процессов, быстрая смена решений	Мотивация персонала, социальная политика, работа с кадровым резервом, обучение и развитие топ-менеджеров
Смена поколений	Повышение среднего возраста НПР, увеличение межпоколенческой дистанции	Отбор и адаптация молодых сотрудников, наставничество

Поколение Y или миллениалы (1981-1995 гг)

Особенности поколения

Поколение Y или миллениалы

1981 — 1995



- Амбициозность
- Потребность в Work Life balance
- Командные игроки
- Широта интересов
- Высокая компьютерная грамотность
- Свобода в выборе
- Широкие интересы
- Нешаблонный подход к деятельности



Привлечь

01

- Минимальная бюрократия или ее отсутствие
- Гибкий формат работы
- Свобода в коммуникации

Мотивировать

02

- Интересные проекты
- Премирование за достижение
- Свобода высказывать мнение, выстраивать процессы

Обучать

03

- Использование современных технологий
- Возможность не только обучаться но и обучать

Удержать

04

- Комфортные условия труда
- Здоровая корпоративная культура
- Возможность быстрого карьерного роста

Поколения, с которыми мы чаще всего взаимодействуем в работе

Поколение X
1965 — 1980



Поколение Y или миллениалы
1981 — 1995



Поколение Z или зумеры
1996 — 2012



Поколение Z или зумеры (1996-2012 гг)

Особенности поколения

Поколение Z или зумеры
1996 — 2012



- Ценят собственное время
- Свободно отстаивают свои интересы
- Свободное общение
- Предпочитают короткие задачи с быстрым и понятным результатом
- Креативность
- Стремление к обучению и самообразованию
- Отсутствие страха потерять работу



Привлечь 01

01

- Гибкий формат работы
- Интересные проекты и задачи

Мотивировать 02

02

- Дать свободу в исполнении задачи
- Подчеркнуть уникальность
- Использование геймификации

Обучать 03

03

- Краткие обучения с использованием современных инструментов

Удержать 04

04

- Комфортные условия труда
- Здоровая корпоративная культура
- Онлайн общение на корпоративном уровне

Поколения, с которыми мы чаще всего взаимодействуем в работе

Поколение X
1965 — 1980



Поколение Y или миллениалы
1981 — 1995



Поколение Z или зумеры
1996 — 2012



НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД



Положение о центре развития кадрового потенциала



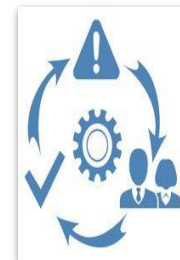
Концепция развития кадрового потенциала



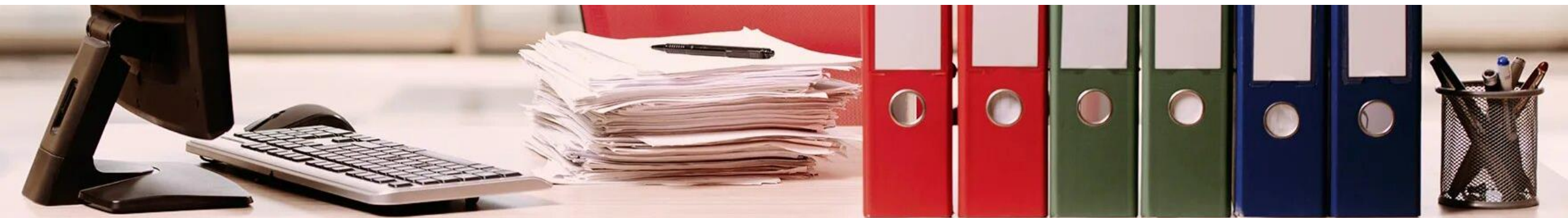
Положение о наставничестве



Положение о конкурсе «Лучший работник КГМУ»



Порядок управления инцидентами





Сохранение традиций и продвижение КГМУ как работодателя

1935-2025
лет



КГМУ

Наименование издания	Содержание	Количество страниц
Преобразуем возможности в успех. Инвестиционный паспорт	Комплексная информация о ресурсах вуза и сферах возможного сотрудничества	110
От теории к практике: истории кафедр и их достижения	История кафедр социально-гуманитарного, общетеоретического блоков	400
Синергия знаний и практики: медицина, фармацевтика, биотехнологии	История кафедр медико-биологического и фармацевтического блоков	400
За кулисами медицинского образования: 90 лет заботы и поддержки	История структурных подразделений вуза	200

ОТБОР И АДАПТАЦИЯ НОВЫХ КАДРОВ

9 Школа
молодежного
кадрового резерва



36 Школа
преподавательского
мастерства





Welcome-встреча с молодыми преподавателями

(организация учебного процесса, ТД, антикоррупционная политика, социальная политика)



Индивидуальные карьерные консультации

Программа Школы ПМ включает

Обеспечение безопасности обучающихся (ОТ, пожарная безопасность, ЧС)



Траектория научного развития преподавателей КГМУ (возможности развития как ученого)

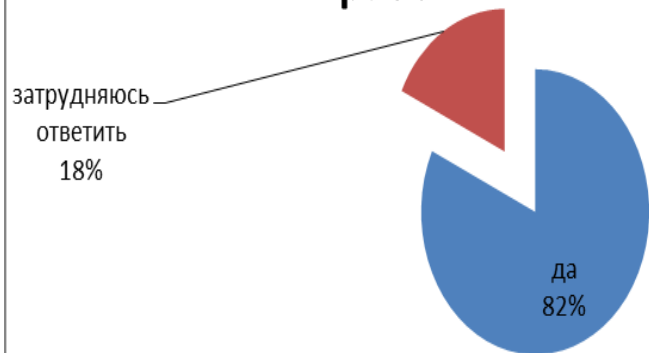


Супервизия случаев из педагогической практики (разбор случаев из педагогической практики)

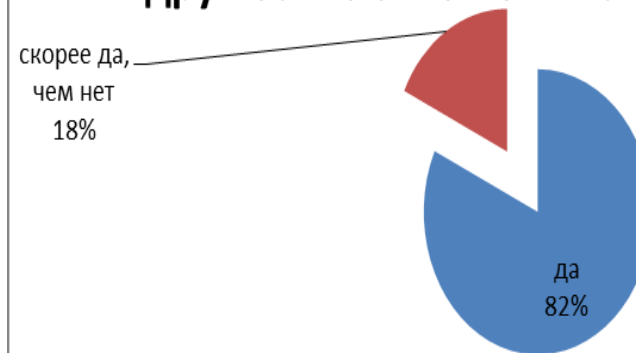


Результаты опроса участников Программы

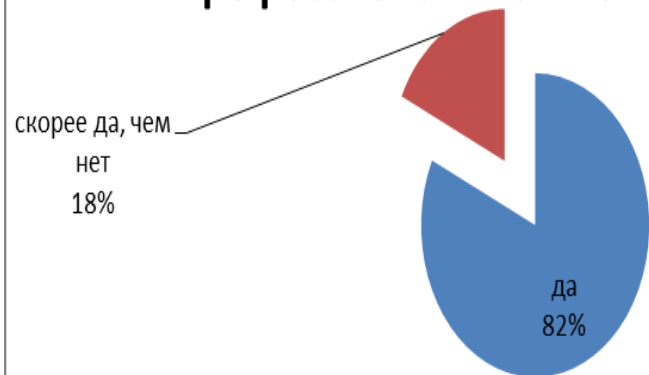
«Оправдались ли ваши ожидания от работы в КГМУ?»



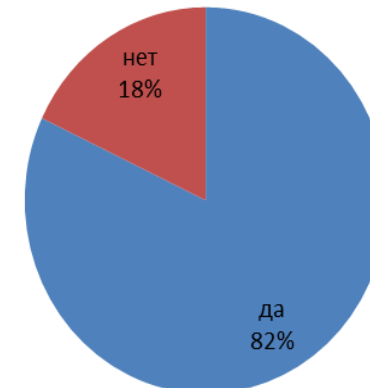
"Можете ли Вы сказать, что установили дружеские отношения с коллегами?"



"Чувствуете ли Вы себя комфортно в профессиональном коллективе?"



«Поддерживаете ли Вы правила и ценности, принятые в организации?»

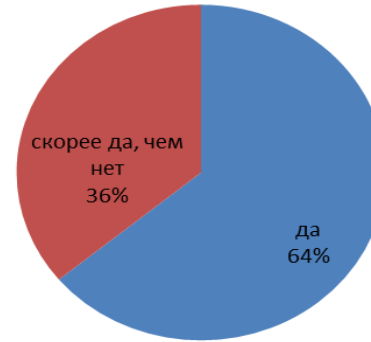


Результаты опроса участников Программы

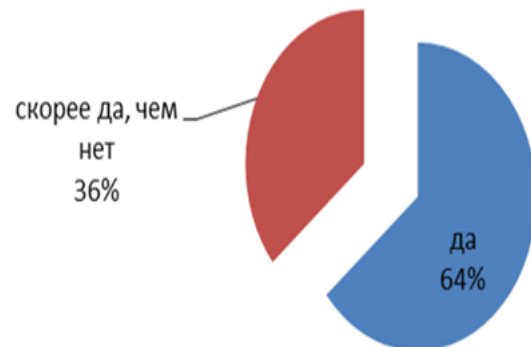
**«Понимаете ли Вы, как результаты
Вашей работы связаны с
достижением целей организации?»**



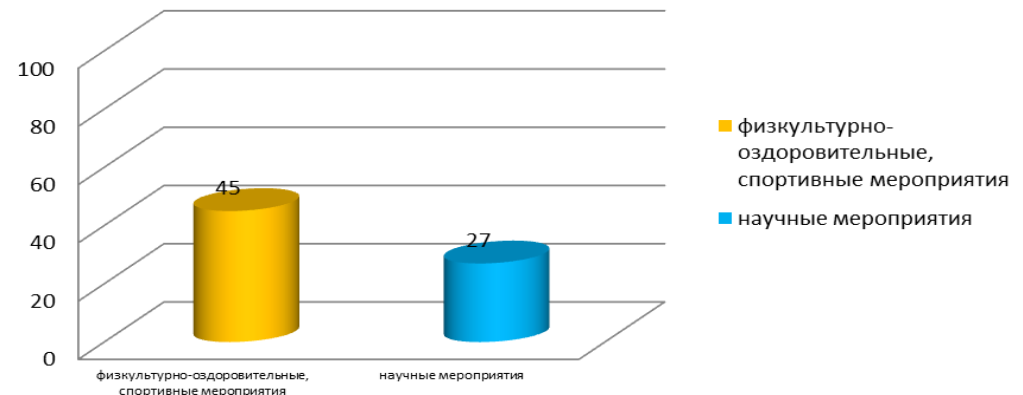
**"Хотели бы Вы принимать участие в
корпоративных мероприятиях КГМУ?"**



**«Приспособились ли Вы к
внутриуниверситетскому режиму?»**

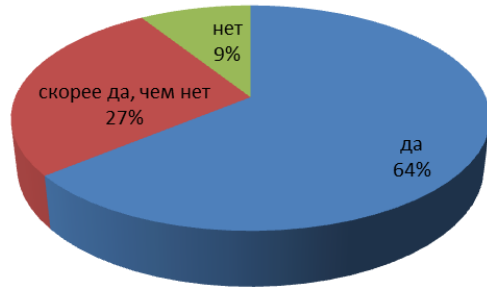


**В каких мероприятиях Вы бы хотели
принимать участие?", %**

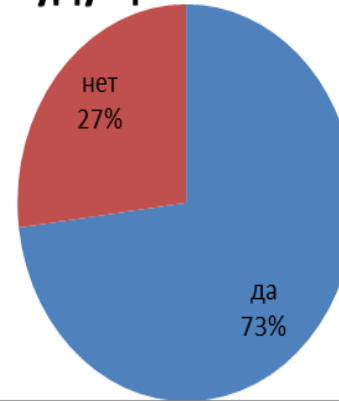


Результаты опроса участников Программы

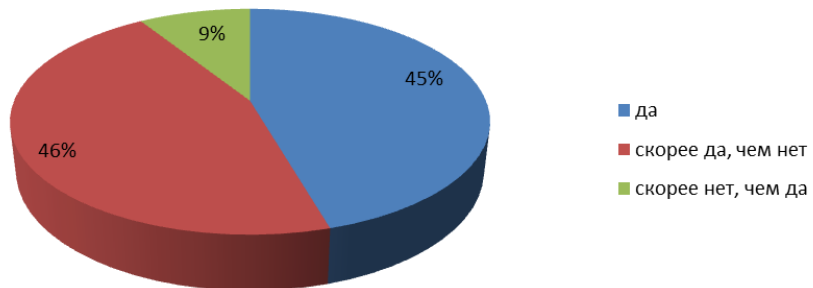
«Понимаете ли Вы, как результат Вашей работы связан с достижением целей организации?»



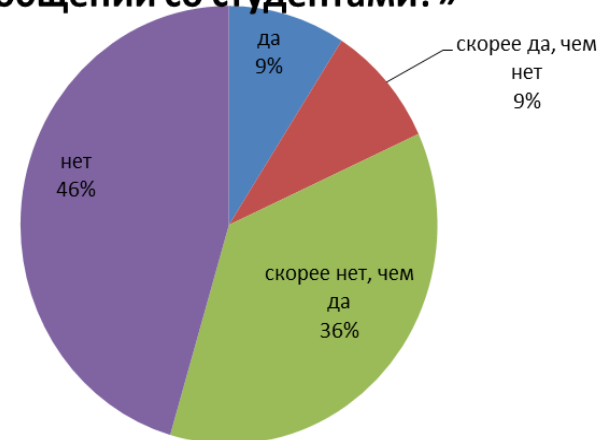
«Хотели бы Вы связать свое будущее с КГМУ?»



«Оснащено ли Ваше рабочее место всем необходимым для выполнения трудовых функций?»

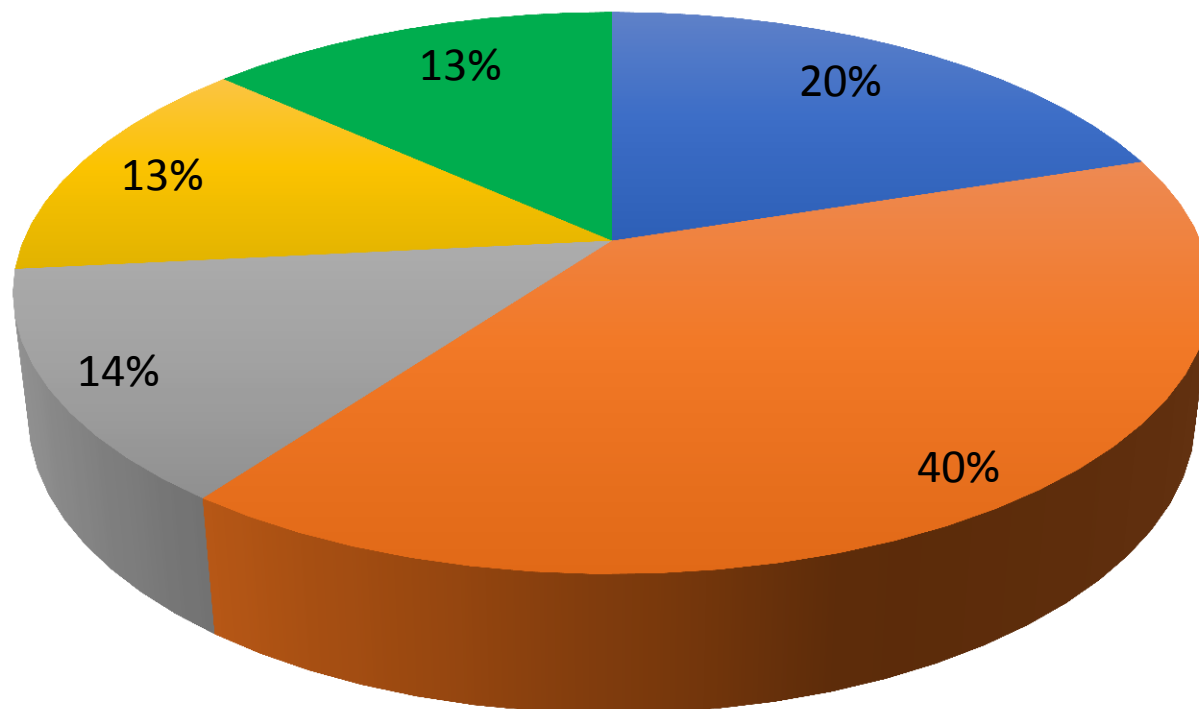


«Испытываете ли Вы трудности при общении со студентами?»



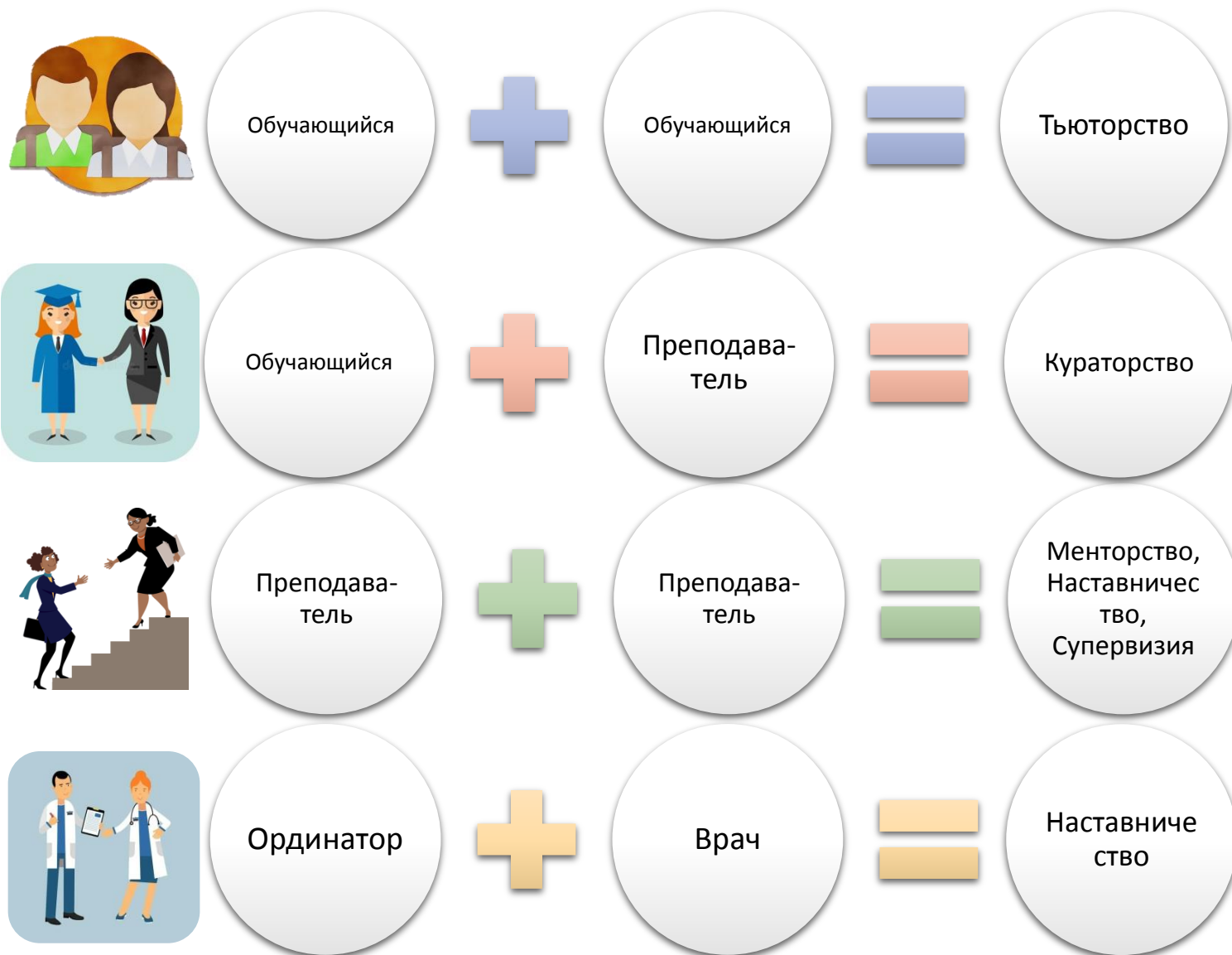
Результаты опроса участников Программы

Оценка степени адаптации на новом рабочем месте от 1 до 10 б.



■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10

НАСТАВНИЧЕСТВО



Период	Наставники	Наставляемые НПР	Наставляемые СП
2023/ 2024 уч.г			-
2024/ 2025 уч.г.			5

НАУКА

Инновационные формы (научное волонтерство, научное наставничество, стажировки, карьерное консультирование, экскурсии в др. вузы)



Ответственность за этапы мониторинга и сопровождения

Совершенствование программы поддержки молодых ученых, выполняющих исследования, особенно участников проекта «Кадровый резерв»



Меры стимулирования и мотивирования к научной деятельности

Логика, алгоритм, целевые группы мониторинга результативности научной деятельности обучающихся





Педагогическая деятельность

(доходчивость, инновационность, владение мягкими навыками – ин.язык, цифра, др.)

Управленческая деятельность

(оргспособности, инициативность, стандарты поведения, стратегическое мышление)



Научная деятельность

(количество и качество научных трудов, значимость и внедренность)

Личностные характеристики

(энергичность, исполнительность, этичность, др.)

Профессиональный
профиль НПР



Спасибо за
внимание!

90
лет
КГМУ
1935-2025



КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
KURSK STATE MEDICAL UNIVERSITY