



федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Курский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

Центр развития кадрового потенциала

Концепция развития кадрового потенциала КГМУ

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

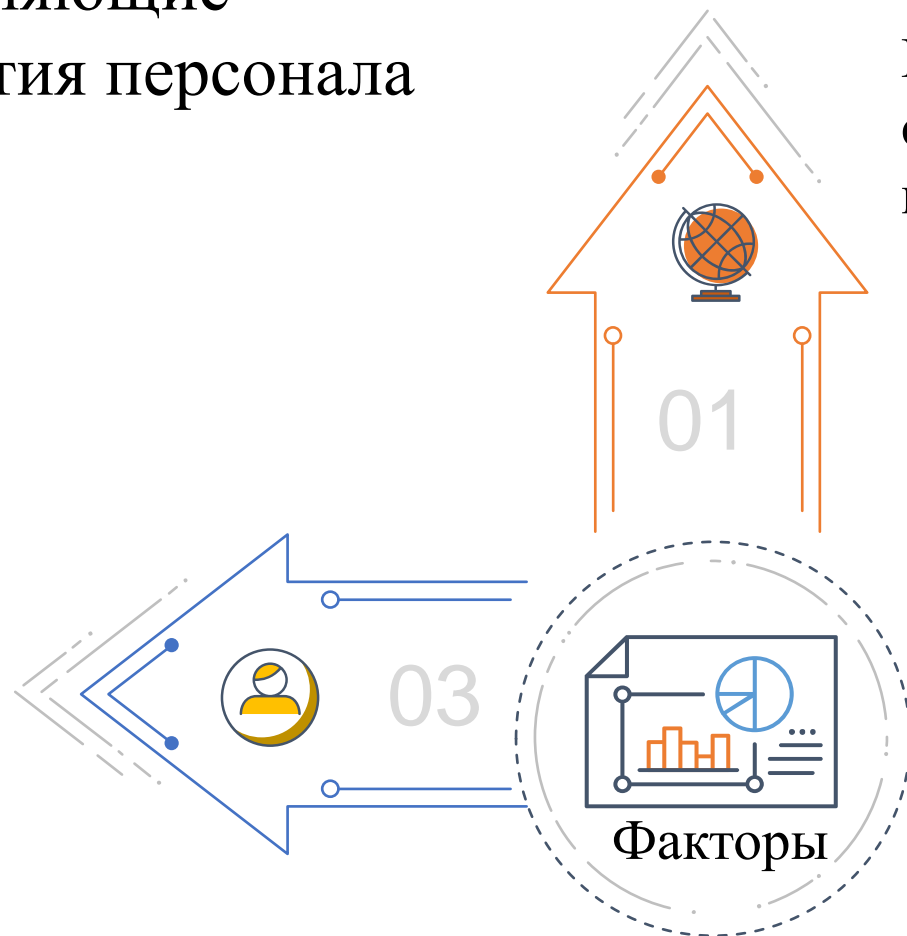
Наименование фактора		Состав фактора
Факторы внешней среды	Развитие НТП	Разработка и внедрение новых продуктов и технологий Появление новых видов производственного оборудования
	Рыночные факторы	Конъюнктура рынка труда, спроса и предложения, образовательных услуг
	Социокультурные факторы	Демографическая ситуация Политика государства в отношении образования Уровень развития системы образования в стране
	Политические факторы	Стабильность власти Изменения в характере правовых реформ
	Экономические факторы	Уровень доходов населения, инфляции, безработицы Налоговое законодательство Кредитно-денежная политика государства Уровень глобализации экономики
	Правовые факторы	Стабильность законодательства, его соответствие современным реалиям
Факторы внутренней среды	Общеорганизационные факторы	Миссия, цели, стратегия организации Организационная структура Стадия жизненного цикла организации Изменение технологий производства Особенности персонала организации: социально-демографические характеристики, мотивация в обучении
	Факторы организации	Наличие и компетентность подразделения, занимающегося вопросами профессионального развития персонала Потребность в обучении Размеры инвестиций в обучение Материально-техническая база, наличие материалов, наличие обратной связи, наличие вузов-партнеров
	Поддерживающие факторы	Отношение руководства к обучению персонала Предоставление обучения всем категориям работников Создание условий для использования полученных навыков и знаний Наличие внешней мотивации (повышение заработной платы, ротация, привлечение к процессу принятия решений, наличие в системе оценки персонала требований по повышению квалификации, др.)

«Веретино» организационной устойчивости



Факторы определяющие стратегию развития персонала

03
Потребности и
запросы
потребителей



01
Государственная
стратегия,
тенденции
медицинского образования

02
образовательная
изменения

02
Цикл развития КГМУ



КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
KURSK STATE MEDICAL UNIVERSITY



Государственная образовательная стратегия, тенденции изменения медицинского образования

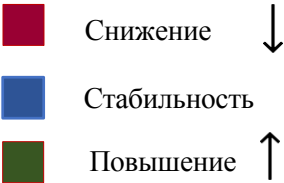
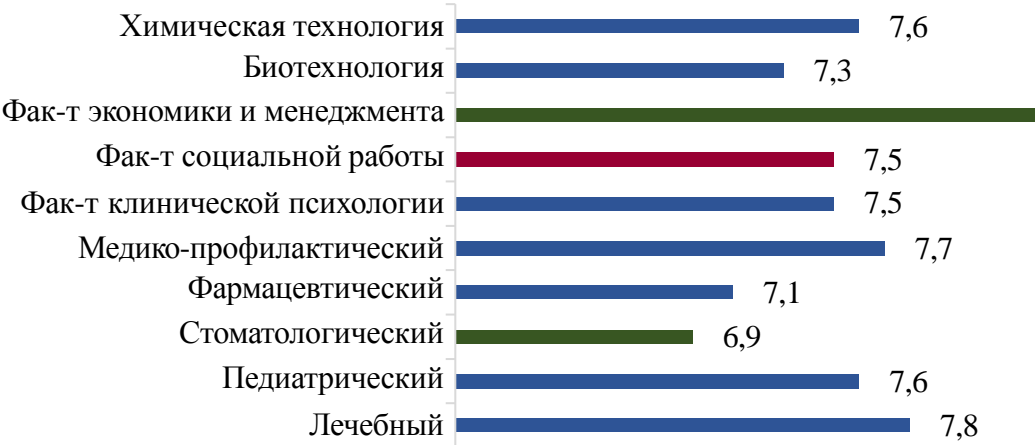
Стратегия развития медицинской науки в Российской Федерации на период до 2025 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 №2580-р):

- Укрепление потенциала преподавателей высшей медицинской школы. Высшая медицинская школа должна обеспечить выпускникам систему интегрированных теоретических и клинических знаний, умений и навыков, помочь освоить высокотехнологичные методы и методики, сформировать способность к социальной адаптации специалиста.
- Преподаватели высшей медицинской школы осуществляющие практическую подготовку обучающихся это особая каста педагогов, педагогов-медиков имеющих специфические функции, условия и методы работы, квалификационные и личностные характеристики.
- Преподаватель высшей школы необходимо сформировать у обучающихся навыки публичного выступления и создания презентаций, развитие мягких навыков «soft skills», эмоциональный интеллект, как способность принимать свои и чужие эмоции и управлять ими, умение работать в команде и разрешать конфликты.

Удовлетворенность обучающихся содержанием, организацией и качеством образовательного процесса во внутренней системе оценки качества образования в КГМУ

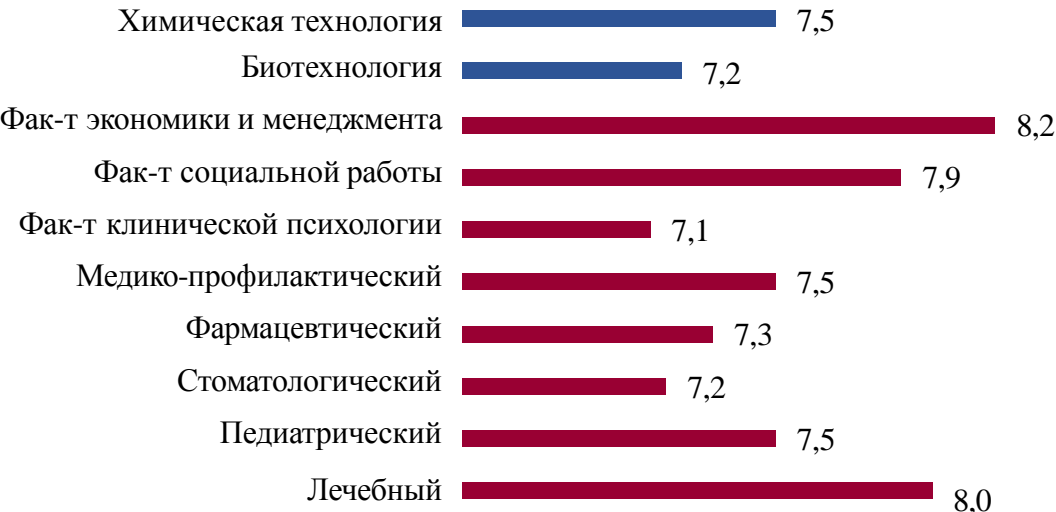
Содержанием обучения

7,5



Качество чтения лекций

7,5



Качество практических занятий

7,8



Видение Курского государственного медицинского университета.

КГМУ – это:

- ✓ ведущий медицинский научный, учебный и методический центр России, обеспечивающий подготовку высококвалифицированных кадров для научной и практической деятельности в области здравоохранения и медицинских наук, гуманитарных, социальных, психологических наук, экономики и управления, химической технологии и биотехнологии;
- ✓ престижное образовательное учреждение, где преподает высококомпетентный профессорско-преподавательский коллектив, отличающийся глубокими фундаментальными знаниями и креативным мышлением;
- ✓ открытый для сотрудничества университет, равноправный партнер лучших отечественных и зарубежных вузов, предприятий и организаций различного профиля;
- ✓ организация, где процветают научный подход и приверженность к качеству образования, командный корпоративный дух в достижении поставленных целей, обеспечивающих высокую результативность и эффективность всех процессов;
- ✓ университет с высоким уровнем качества образовательных программ, развитой системой дистанционного обучения, сочетающий инновационную активность с наукоемкими технологиями, сохраняющий баланс между учебным процессом и научными исследованиями;
- ✓ вуз, гарантирующий реализацию компетенций и профессиональную востребованность выпускников на российском и международном рынке труда;
- ✓ университет, в котором каждый сотрудник гордится результатами своей работы;
- ✓ образовательная организация, где усилия всех работников направлены на пользу общества и государства.

Название документа	Дата утверждения
Положение о «Школе начинающего преподавателя» в МФК	10.10.2016
Информационная карта процесса №3.2 «Управление персоналом (кадровое обеспечение)»	16.06.2021
Положение о наставничестве в медико-фармацевтическом колледже КГМУ	14.12.2020
Положение о наставничестве	10.10.2016
Положение о нормировании и планировании педагогической нагрузки в Университете	11.09.2023
Положение о подготовке кадрового резерва в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования "Курский государственный медицинский университет" Министерства здравоохранения Российской Федерации	10.10.2016
Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников на соответствие профессиональному стандарту	08.04.2019
Положение о почетных званиях и наградах в ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России	11.11.2019
Положение о рейтинговом контроле качества деятельности преподавателей КГМУ	26.06.2023
Положение об академической мобильности обучающихся и работников в КГМУ	14.12.2020
Положение об аттестации педагогических работников МФК с целью подтверждения соответствия занимаемой должности	10.10.2016
Положение об институте непрерывного образования ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России	13.03.2023
Положение об институте наставничества ординаторов по образовательным программам высшего образования- программам ординатуры	11.10.2021
Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников медико-фармацевтического колледжа КГМУ	13.09.2021
Порядок установления соответствия профессиональной квалификации работников административно-	30.06.2017

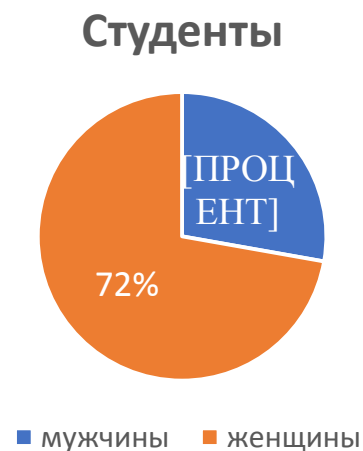
КГМУ

с е г о д н я

Научно-педагогический состав	558
Зав. кафедрами	47
Профессора	53
Доценты	252
Старшие преподаватели	23
Преподаватели	20
Ассистент	163

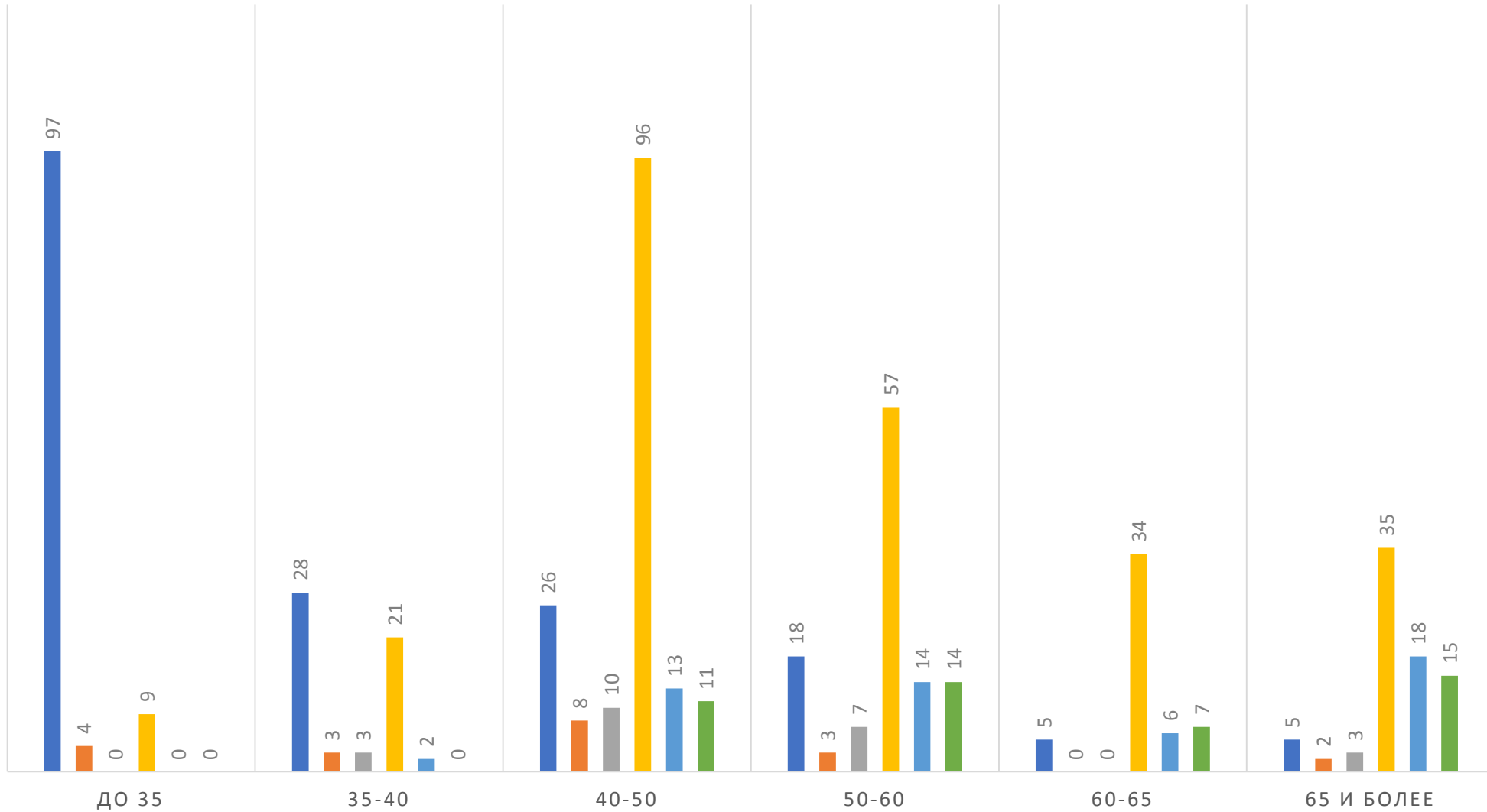
Доктора наук	97	17%
Кандидаты наук	313	56%
Без степени	150	27%

Административно-управленческий персонал	174
Научные работники	12
Учебно-вспомогательный персонал	152
Обслуживающий персонал	354



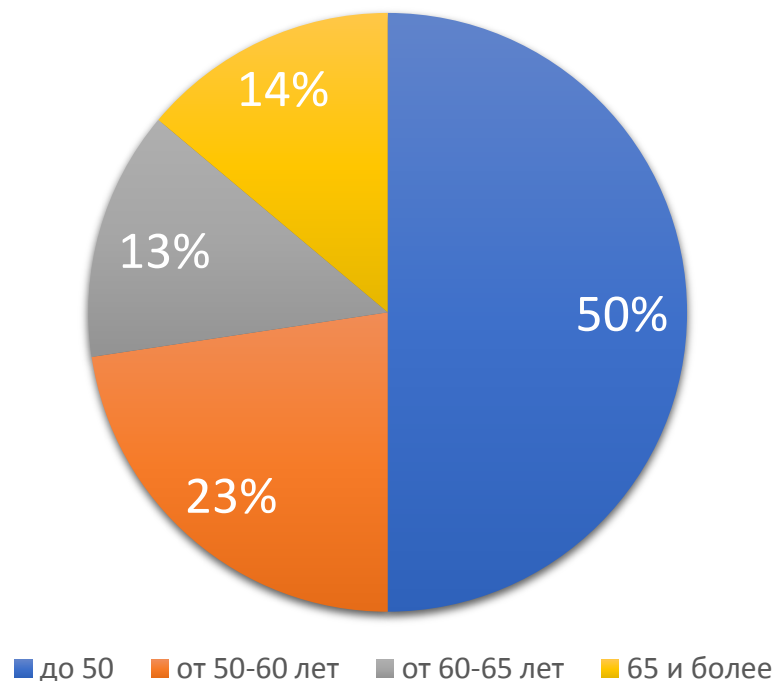
ВОЗРАСТ НПР

■ Ассистент ■ Преподаватели ■ Старшие преподаватели ■ Доценты ■ Профессора ■ Заведующие кафедрами

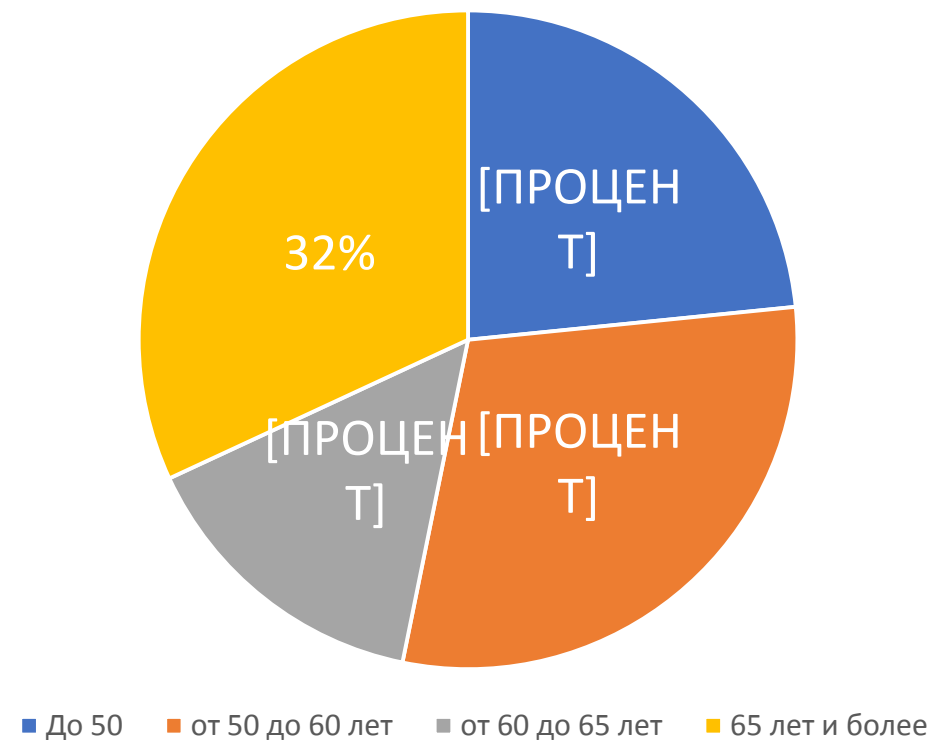


«Кризис возраста»

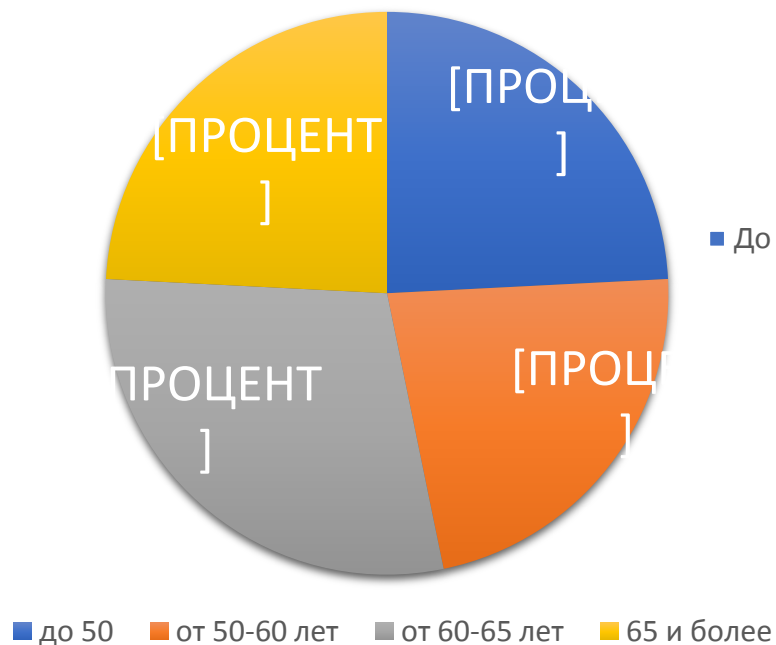
Доценты

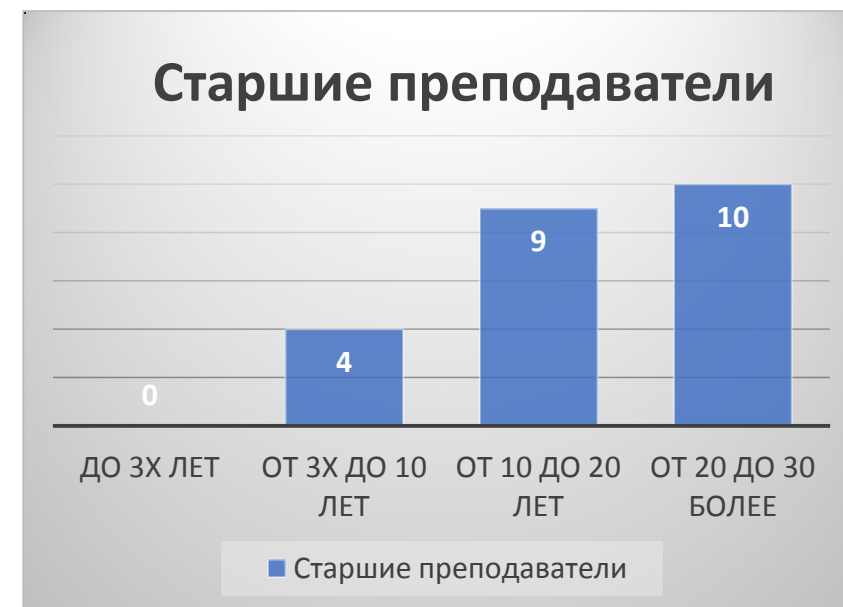
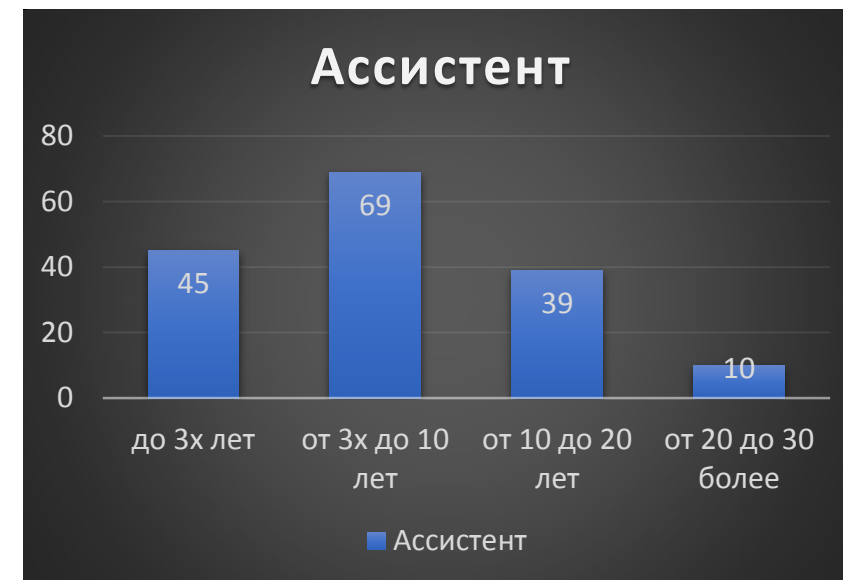
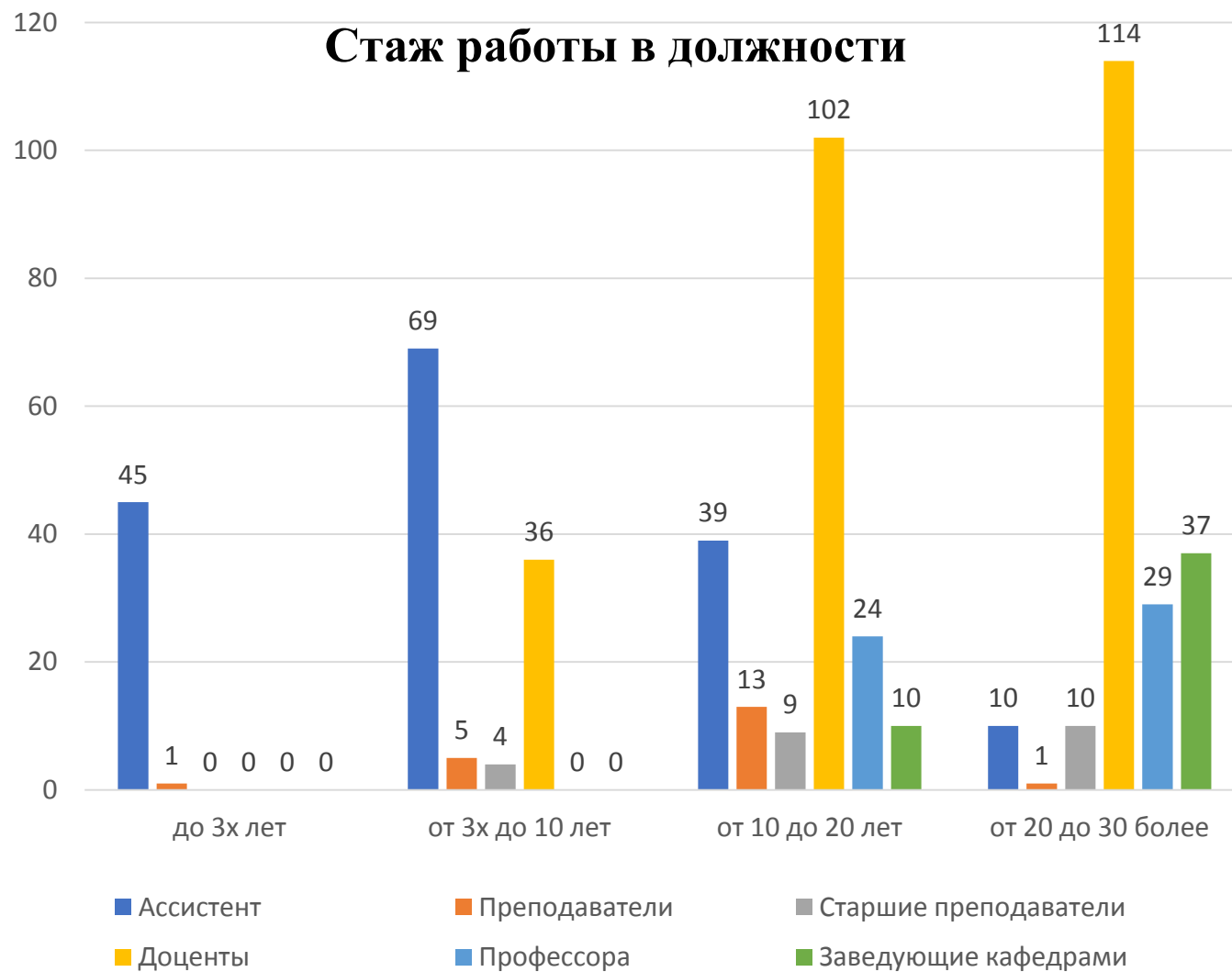


Заведующие кафедрами

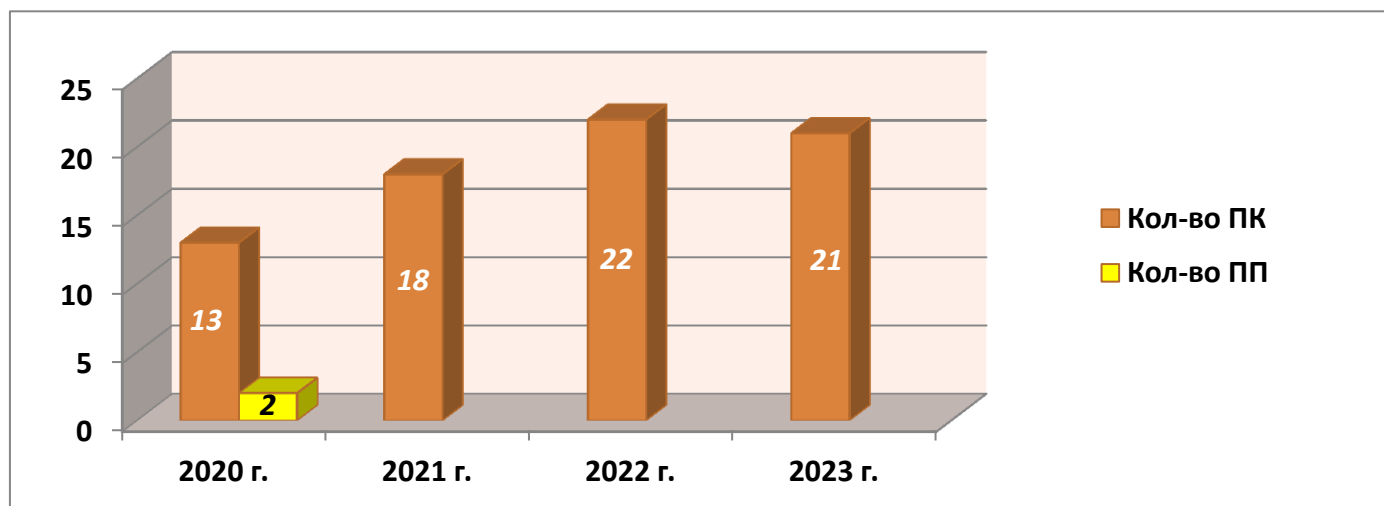
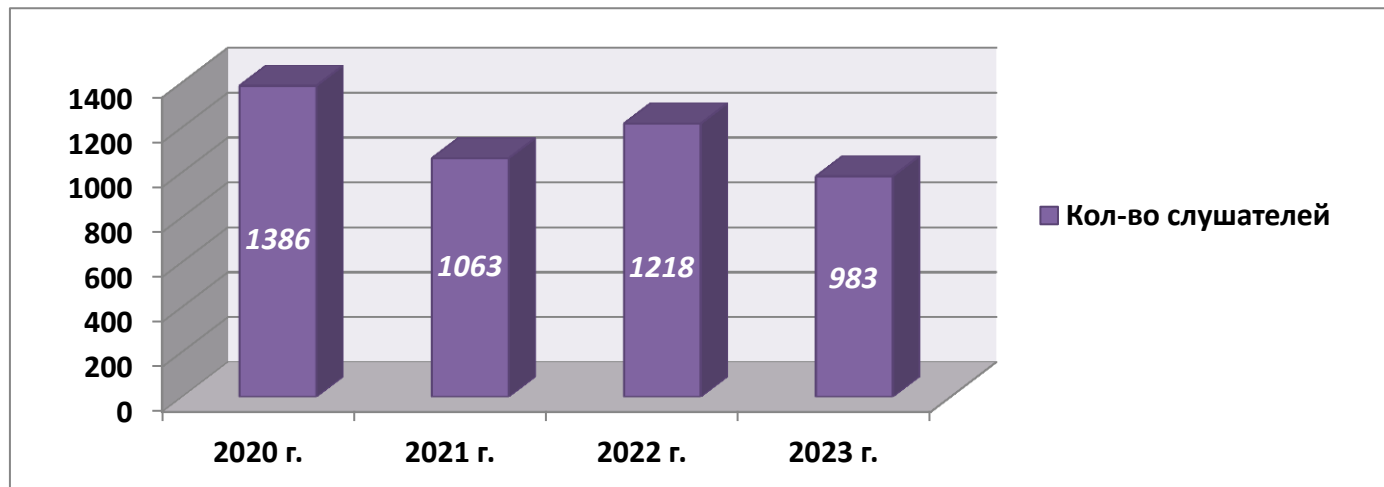


Профессора





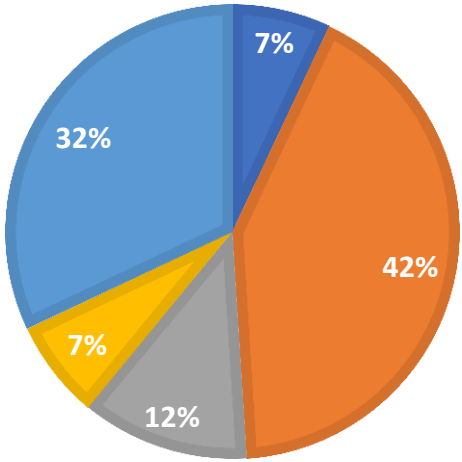
Динамика Численности СЛУШАТЕЛЕЙ и ДПП ПК И ПП за 2020-2023 гг.



Оценка общей удовлетворенности возможностями повышения квалификации, которые предоставляет КГМУ	
НПР	9,03
Работники СП	8,58

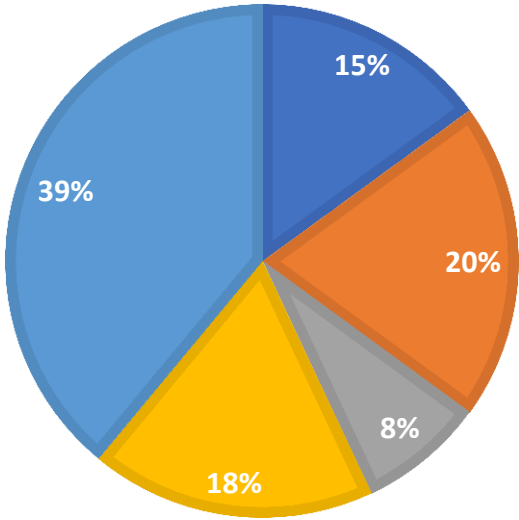
**НУЖДАЕМОСТЬ В ПОВЫШЕНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ, ДАННЫЕ ПО НПР**

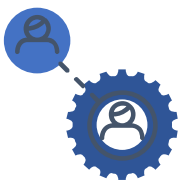
■ Да ■ Скорее да ■ Скорее нет ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить



**НУЖДАЕМОСТЬ В ПОВЫШЕНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КВАЛИФИКАЦИИ, ДАННЫЕ ПО СП**

■ Да ■ Скорее да ■ Скорее нет ■ Нет ■ Затрудняюсь ответить



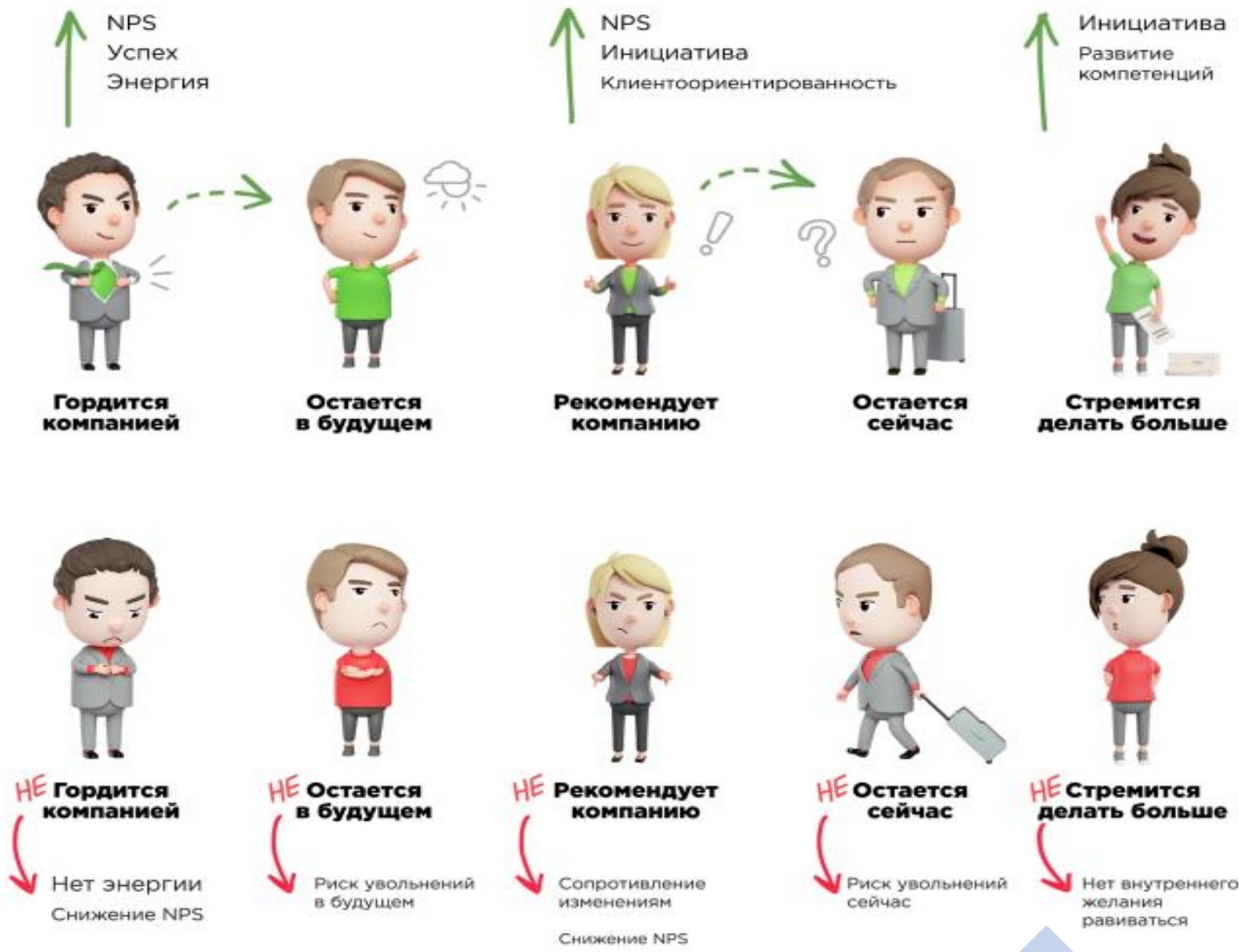


Государственная образовательная стратегия, тенденции изменения медицинского образования

Интеграция в международное образовательное пространство, развитие академической мобильности. Мероприятиями, осуществляемыми в рамках развития международного сотрудничества, могут стать развитие академической мобильности студентов и сотрудников образовательной организации, разработка и реализация билингвальных образовательных программ и программ двойного диплома с зарубежными вузами развитие англоязычной среды в вузе, анализ и освоение существующих лучших практик за рубежом, привлечение зарубежных кадров для работы в вузе. Стоит отметить, что развитое международное сотрудничество является одним из ключевых критериев включения в мировые рейтинги вузов. Присутствие вуза в таком рейтинге существенно расширяет возможности получения дополнительного финансирования, необходимого для развития по актуальным направлениям.

	Год	Кол-во чел.
Входящая мобильность ППС	2021	4
	2022	12
	2023	4
Исходящая мобильность ППС	2021	2
	2022	15
	2023	11

Метрики лояльности и бизнес



Экономическая эффективность кадровой политики развития персонала



Ущерб от ухода ценного специалиста может достигать **12** его окладов: **шесть** окладов- прямой ущерб, еще **шесть**- скрытые потери.

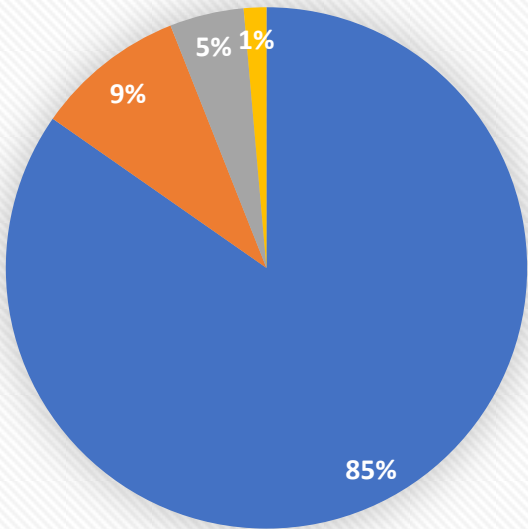
Вовлеченные сотрудники на **25%** лучше удовлетворяют потребности клиентов и, тем самым, приносят компании на **20%** больше прибыли.



Критерии оценки	Общее значение	Значение по НПР	Значение по работникам СП	Мировой показатель
КГМУ как организацией, где Вы работаете	8,96	8,98	8,90	Больше 8,5
Ролью КГМУ в обществе	8,93	8,92	8,94	
КГМУ, как работодателем, дающим уверенность в завтрашнем дне	8,76	8,76	8,75	8, 0
Удовольствием от выполнения ежедневных задач	8,46	8,43	8,57	7,5
Своими успехами в профессиональной деятельности за последние годы	8,54	8,52	8,62	7,5

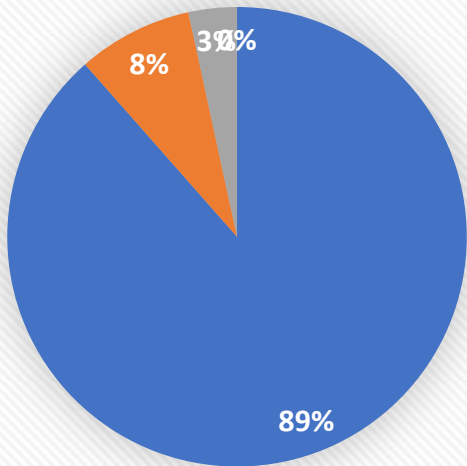
Оценка удовлетворенности управлением деятельностью университета

Работники



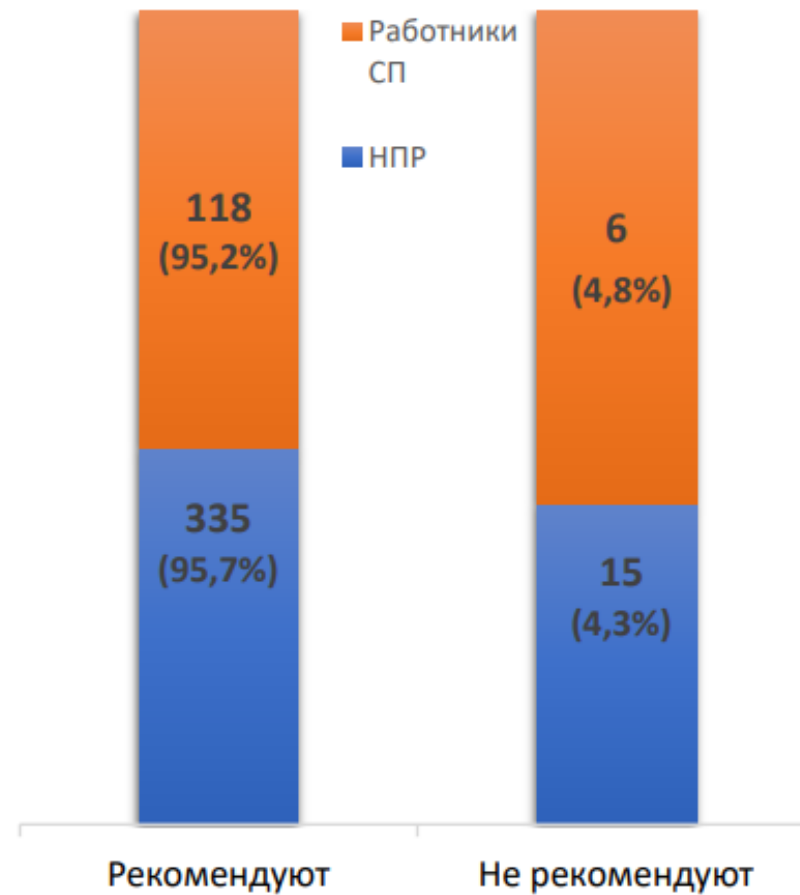
- Полностью удовлетворены и не хотят менять место работы
- Удовлетворены условиями работы в КГМУ, но хотели бы сменить место работы
- Не удовлетворены работой в КГМУ, но менять место работы не желают
- Неудовлетворены и хотят сменить место работы

НПР

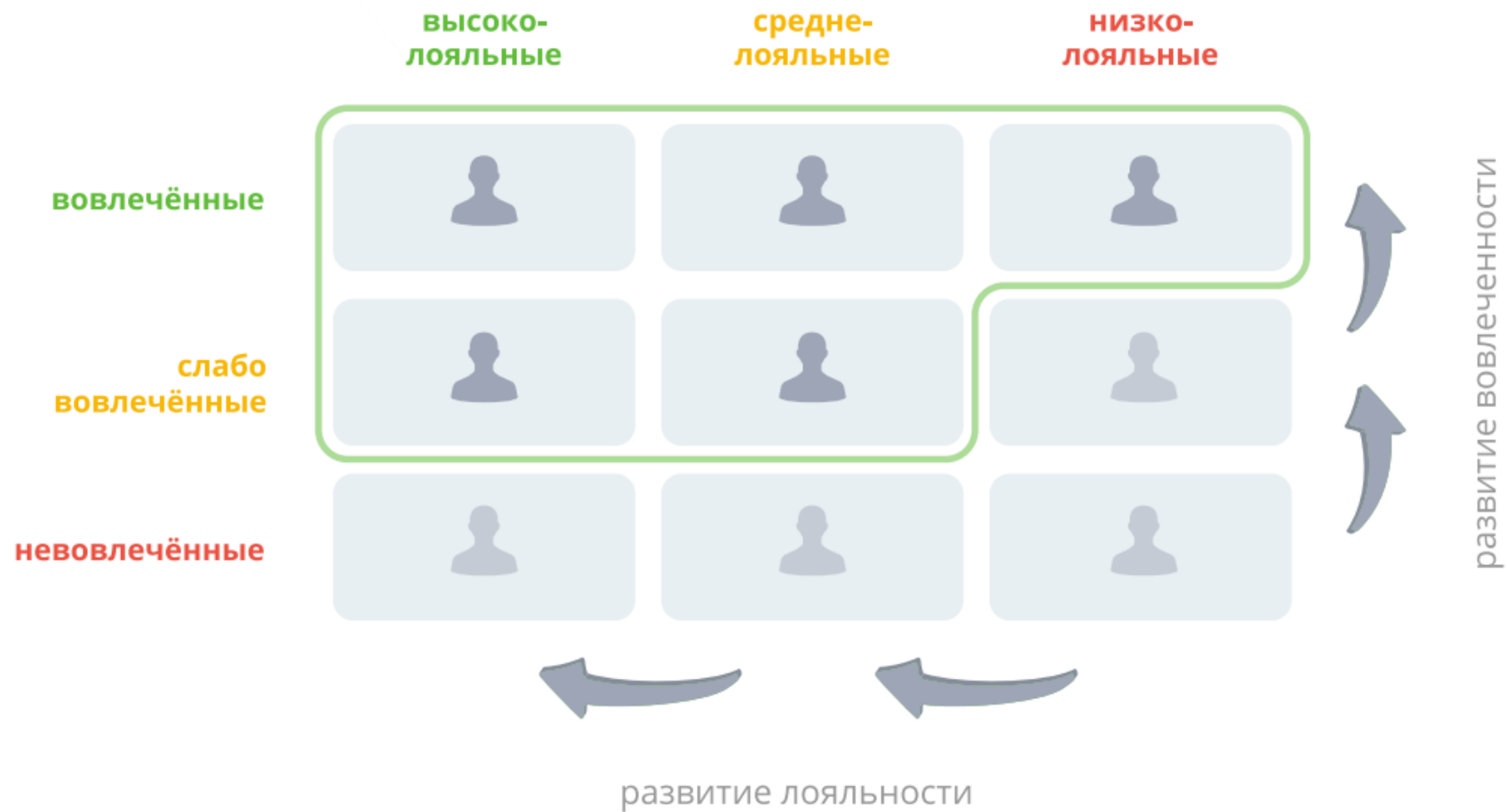


- Полностью удовлетворены и не хотят менять место работы
- Удовлетворены условиями работы в КГМУ, но хотели бы сменить место работы
- Не удовлетворены работой в КГМУ, но менять место работы не желают
- Неудовлетворены и хотят сменить место работы

**Я рекомендую КГМУ как
отличное место работы
своим друзьям и знакомым**



Золотой фонд лояльности



01

Привлечение
и отбор



02

Диагностика и
составление
индивидуального
профиля работника



03

Ротация



04

Аттестация
работников,
коррекция развития



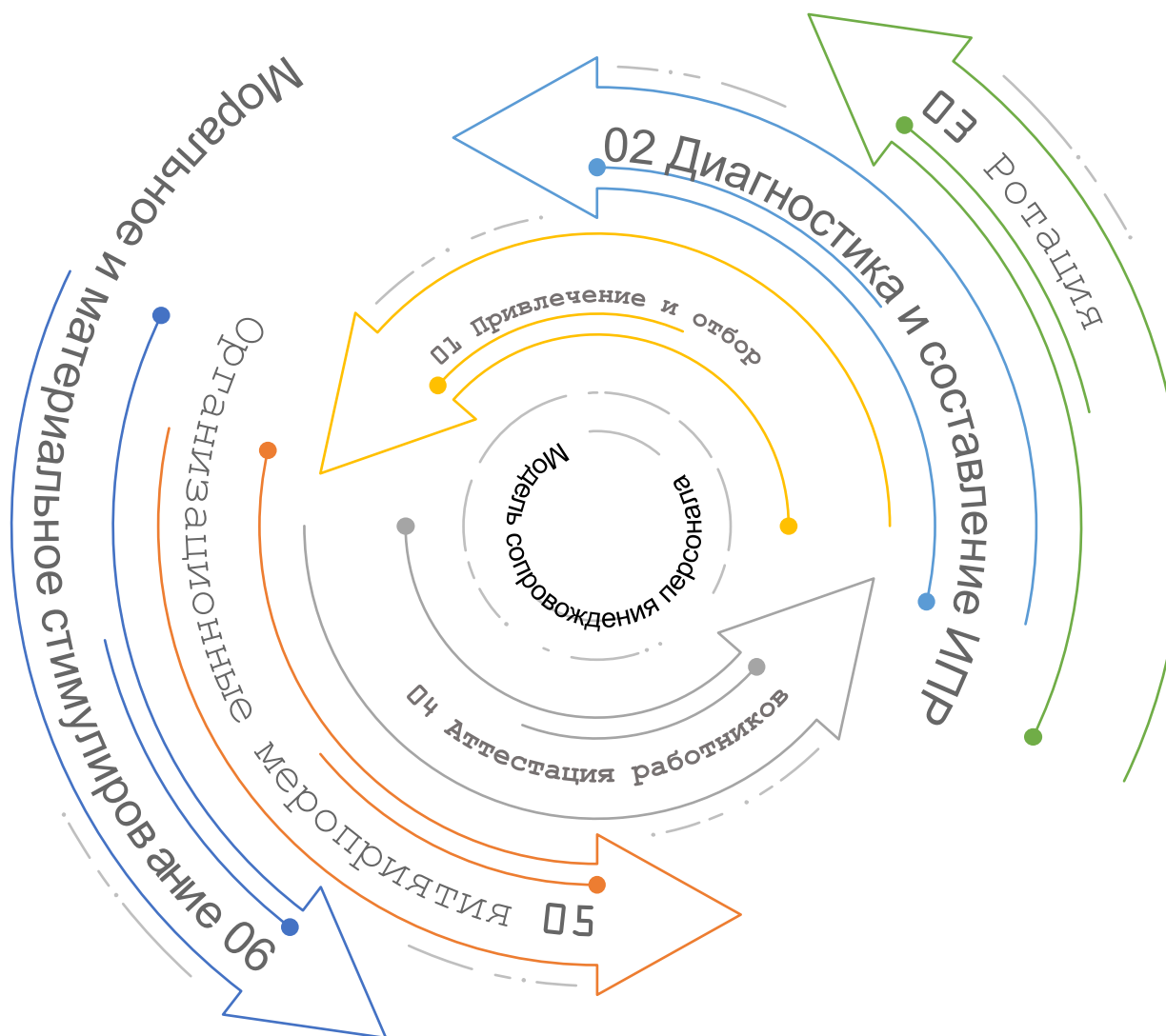
05

Организационные
мероприятия



06

Моральное и
материальное
стимулирование



КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
KURSK STATE MEDICAL UNIVERSITY

Модель построения индивидуального профиля работника КГМУ





Формирование у НПР компетенций инновационной деятельности:

- способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремлению к новому;
- способность к критическому мышлению;
- способность и готовность к разумному риску, креативности и предприимчивости, умению работать самостоятельно, готовности к работе в команде и в высококонкурентной среде в условиях цифровизации образования;
- владение иностранными языками, предусматривающее способность к свободному деловому и профессиональному общению.

Социальные эффекты при реализации концепции

