

**СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ РАУФА АБЛЯЗОВА**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вчена рада

Східноєвропейського університету  
імені Рауфа Аблязова

від 30.08.2023 протокол № 14

Голова Вченої ради,

Східноєвропейського університету  
імені Рауфа Аблязова

 В. В. Коваль



**СТРАТЕГІЯ  
РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ РАУФА  
АБЛЯЗОВА ТА ЙОГО ВІДОКРЕМЛЕНИХ СТРУКТУРНИХ  
ПІДРОЗДІЛІВ**

ВВЕДЕНО В ДІЮ  
Наказ Університету  
від 30.08.2023 № 14

Черкаси 2023

Стратегія розвитку кадрового потенціалу Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова та його відокремлених структурних підрозділів (надалі – Університет) спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, орієнтованою на особисті й колективні знання, а також є індивідуально- та соціально-орієнтованою.

Сучасні умови функціонування закладів освіти вимагають нестандартних підходів до вирішення управлінських проблем в сфері кадрового менеджменту, зокрема і до побудови та реалізації стратегії розвитку педагогічного та науково-педагогічного персоналу.

Основні принципи й засади розвитку кадрового потенціалу Університету визначені Законом України «Про освіту», Законом України «Про вищу освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про професійний розвиток працівників», Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 800), Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності (затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 365)), Положенням про акредитацію освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти (затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України 01 липня 2021 року № 749), місією і політикою Університету, що затверджені Вченою радою Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова на 2023-2030 рр. (оновлена), внутрішніми нормативними документами, що регламентують і забезпечують здійснення освітнього процесу.

**Місія Університету** полягає у наданні якісних освітніх послуг здобувачам освіти, орієнтовані на засадах студентоцентризму, розвитку особистих якостей студентів, інтеграції в інноваційне середовище, в якому особистість має можливість освоювати ключові компетенції необхідні для подальшої життєдіяльності й успішного розвитку в професії, а також сприятливі розвитку науково-педагогічних працівників.

Місія Університету реалізується на засадах університетської автономії, демократії, законності та відповідальності. З розумінням того, що освіта сьогодні – є стратегічним ресурсом, що забезпечує національні інтереси зміцнення авторитету і конкурентоспроможності держави на міжнародній арені.

При формуванні кадрового потенціалу Університету необхідно приділяти увагу здатності персоналу до генерування нових ідей, його бажанню регулярно підвищувати свій освітній, професійно-кваліфікаційний рівень, вміння адаптувати психофізіологічні характеристики до умов трудової діяльності, що і є складовими кадрового потенціалу.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу є складовою стратегії розвитку Університету на 2023-2030 рр..

**Мета стратегії** - формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу Університету задля якісної реалізації завдань основної діяльності з метою забезпечення його подальшого розвитку, визнання на регіональному та державному рівнях, забезпечення високоякісної, вищої та фахової передвищої освіти, що стане цінністю в ефективній професійній діяльності, гармонійному розвитку, соціально-відповідальній поведінці та сталому добробуту особистості.

**Основними завданнями** стратегії розвитку кадрового потенціалу визначені такі:

1. Кар'єрний ріст, розвиток і постійне вдосконалення професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників.
2. Створення умов для планування кар'єрного росту, професійного розвитку педагогічних та науково-педагогічних працівників.
3. Забезпечення неперервності інституційної пам'яті шляхом оптимального поєднання діяльності досвідчених і молодих науково-педагогічних та педагогічних працівників.
4. Запровадження стратегічного управління процесами професійного розвитку персоналу Університету.

5. Приведення основних напрямів роботи з педагогічними та науково-педагогічними працівниками у відповідність із завданнями розвитку вищої та фахової передвищої освіти в державі.

**Цілі досягнення мети:**

1. Підвищення професійної компетентності педагогічних, науково-педагогічних працівників за усіма напрямками діяльності: навчальна, методична, інноваційна, організаційна, наукова.

2. Створення ефективного резерву керівного складу.

3. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

4. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури працівників.

5. Формування умов для навчання та розвитку працівників.

Мета кадрової стратегії передбачає досягнення цілей, які, у свою чергу, мають показники, за яким можна оцінювати ступінь досягнення цілі, що відображені у таблиці 1.

Підвищення професійної компетентності педагогічних, науково-педагогічних працівників здійснюється з урахуванням потреб та специфіки напрямів освітньої діяльності.

Професійний розвиток педагогічних та науково-педагогічних працівників має враховувати відповідний професійний стандарт і конкретні посадові обов'язки та перспективи їх розширення. Крім зазначеного, беруться до уваги особисті професійні інтереси педагогічних та науково-педагогічних працівників, набутий досвід, рівень виконання посадових обов'язків.

Професійний розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників являє собою безперервний процес вдосконалення набутих та освоєння нових професійних та загальних компетентностей, необхідних для професійної діяльності. Професійне зростання здійснюється шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, підвищення кваліфікації, надання послуг наукового консультування суб'єктам господарювання, та може здійснюватися за загальними або індивідуальними планами та за різними формами, а саме: денною, вечірньою, очною-заочною, дистанційною та екстернатною.

**Таблиця 1. Цілі стратегії розвитку кадрового потенціалу та засоби їх досягнення**

Ціль кадрової стратегії	Засоби досягнення
<p>1. Підвищення професійної компетентності педагогічних, науково-педагогічних працівників за усіма напрямками діяльності: навчальна, методична, інноваційна, організаційна, наукова</p>	<p>1) забезпечення виконання вимог Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності на рівні вищої та фахової передвищої освіти згідно постанови КМУ №1187 від 30 грудня 2015 р.;</p> <p>2) виконання навчального навантаження в повному обсязі;</p> <p>3) розробка сучасного методичного забезпечення освітніх дисциплін, підготовка та експертиза підручників, навчальних посібників, освітньо-професійних програм та стандартів вищої та фахової передвищої освіти;</p> <p>4) використання інноваційних, інформаційно-комунікаційних технологій при викладанні дисциплін;</p> <p>5) розвиток дуальної освіти;</p> <p>6) керівництво інноваційною роботою здобувачів освіти, гуртками з підготовкою інноваційних проєктів, статей, робіт на конкурс, доповідей на конференцію тощо.</p> <p>7) розробка і впровадження новітніх технологій та концепцій в освітньому, виховному та управлінському процесах;</p> <p>8) участь в обговоренні та модернізації освітньо-професійних програм.</p>
<p>2. Створення ефективного резерву керівного складу</p>	<p>1) призначення на керівні посади структурних підрозділів осіб, які володіють міжособистісними навичками спілкування, соціальними навичками, мають здатність генерувати нестандартні ідеї при вирішенні управлінських і професійних завдань;</p> <p>2) удосконалення процедур конкурсного відбору науково-педагогічних працівників;</p> <p>3) поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників Університету; залучення фахівців з виробництва.</p>
<p>3. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників</p>	<p>1) довіра до керівництва;</p> <p>2) сумлінне виконання функціональних обов'язків;</p> <p>3) результативність виконуваних завдань;</p> <p>4) удосконалення інструментів матеріальної та нематеріальної мотивації педагогічних та науково-педагогічних працівників.</p>
<p>4. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури</p>	<p>1) формування сприятливого психологічного клімату у колективі, відсутність конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу;</p> <p>2) підвищення рівня організаційної культури;</p> <p>3) тендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;</p> <p>4) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність.</p>
<p>5. Формування умов для навчання та розвитку працівників</p>	<p>1) забезпечення випереджувального характеру підвищення кваліфікації, стажування педагогічних, науково-педагогічних і керівних кадрів відповідно до потреб системи освіти;</p> <p>2) створення умов для постійного підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників;</p> <p>3) створення умов для проходження чергової та позачергової атестації педагогічних працівників Фахового коледжу СУРА;</p> <p>4) чітке розуміння персоналом діючого мотиваційного механізму, рівня та умов оплати праці.</p>

Кадровий потенціал Університету передбачає максимальну участь висококваліфікованого персоналу в освітній діяльності, здатністю до наукової та інноваційної діяльності, подальшого розвитку; освітньо-кваліфікаційним рівнем, психофізіологічними якостями, які можна використати для реалізації стратегії Університету та зміцнення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг.