

**РЕШЕНИЕ**  
**Ученого совета**  
**Тобольского педагогического института им. Д.И. Менделеева**  
**(филиала) Тюменского государственного университета в г. Тобольск**  
**от 03.03.2016**

Об утверждении Программы развития  
кадрового потенциала института

Заслушав и обсудив доклад начальника отдела кадров Т.А. Рябковой «Об утверждении Программы развития кадрового потенциала института», Ученый совет отмечает следующее:

1. Кадровый состав института на сегодня составляют 372 штатных работника; из них 168 человек – профессорско-преподавательский состав; 70 человек – административно-управленческий персонал; 58 человек – учебно-вспомогательный персонал; 76 человек – прочий обслуживающий персонал, а также 25 совместителей-работодателей, привлечённых согласно требованиям ФГОС к реализации основной образовательной программы. Доля ученых в общей численности ППС составляет 70,3% (из них кандидатов наук – 63,7%, докторов наук – 6,6%). Данные показатели соответствуют нормативным требованиям головного вуза.
2. В 2015 году институт начал переходить на аутсорсинг (уборка служебных помещений).
3. В институте сформирован и постоянно обновляется кадровый резерв.
4. В институте созданы группы условий управления кадровой политикой и организационной культурой: мотивационно-стимулирующие, материально-технические, нормативно-правовые, методические, информационные.
5. В структуре вуза регулярно производятся изменения, направленные на ее оптимизацию и повышение функциональности подразделений.
6. Помимо вертикальной (традиционной) структуры управления, в вузе выстроена горизонтальная (проектная) структура, основанная на реализации проектов, инновационных программ временными творческими коллективами («Педагогическое партнёрство (педтехнологии)», «Шаг навстречу» и др.).
7. В институте совершенствуется структура управления, увеличивается доля руководителей, прошедших повышение квалификации по программам инновационного управления образовательным учреждением.
8. В 2015 году абсолютное большинство профессорско-преподавательского состава и многие работники подразделений прошли повышение квалификации. В отделе кадров сформирована и постоянно обновляется электронная база по повышению квалификации института.
9. В институте функционирует спорт-центр «Эрбий», в котором созданы льготные условия для занятий сотрудников института.

Вместе с тем существует ряд проблем:

- недостаточный процент ППС до 30 лет;
- несбалансированная гендерная ситуация в кадровом составе ППС;

- несоответствие в ряде случаев профиля базового образования и остепенённости ППС профилю преподаваемой дисциплины;
- низкая научная продуктивность ряда академических сотрудников.

В соответствии с указанными проблемами

Ученый совет РЕШИЛ:

1. Информацию принять к сведению.
2. Утвердить Программу развития кадрового потенциала института.
3. Развивать кадровый потенциал института через:
  - изучение и внедрение опыта ведущих вузов страны и зарубежья по совершенствованию управленческой деятельности и внедрения новых моделей управления вузом на основе кластерного подхода;
  - активное участие в проекте «Стратегические сессии ТюмГУ-2016» (Сколково);
  - подготовку кадров высшей квалификации в магистратуре, аспирантуре, докторантуре, создание инкубатора молодых специалистов из аспирантов, докторантов;
  - повышение квалификации преподавателей, заявленных в кадровом резерве вуза;
  - организацию стажировок (в том числе международных);
  - активное привлечение к научно-исследовательской работе студентов;
  - выравнивание гендерной ситуации в институте;
  - увеличение доли преподавателей в возрасте до 39 лет в общей численности ППС вуза;
  - корпоративные поощрения посредством системы вузовских наград, почетных званий и др.;
  - установление критериев результативности академической деятельности и введение на их основе системы эффективных контрактов с НПП, учитывающей эти критерии при продлении контракта и формировании переменной части заработной платы;
  - перераспределение учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава с целью оптимизации количества ставок по кафедрам и для приведения к соответствию: преподаватель – студент: 1:15;
  - снижение средней нагрузки на преподавателей за счет трансформации образовательной деятельности, увеличения доли самостоятельной работы студентов, активного использования технологий открытого образования (зачета онлайн-курсов других вузов), а также привлечения к преподаванию учебных ассистентов, аспирантов и «постдоков»;
  - переход на аутсорсинг в сфере охраны, медицинского обслуживания, автотранспортных услуг.