

ОТЧЕТ

о выполнении мероприятий по Дорожной карте
проекта «Капитал будущего» за январь 2024 года

В целях реализации проекта «Капитал будущего» в 2024 году сформирована проектная группа в следующем составе:

Руководитель проекта - Серая Н.В., профессор Школы
Металлургия и обогащение полезных ископаемых.

Члены проектной группы:

- 1) Машекенова Асия Хасеновна, член правления-проректор по академическим вопросам;
- 2) Байгереев Самат Рахимгалиевич, начальник Управления по академической деятельности;
- 3) Даниярова Карлыгаш Манашевна, начальник Отдела по подбору и развитию персонала.
- 4) Иващенко Елена Николаевна, старший научный сотрудник офиса сопровождения научно-исследовательских проектов (SoP office) Департамента научно-исследовательской деятельности;
- 5) Лутай Сергей Сергеевич, старший преподаватель Школы наук о Земле и окружающей среде;
- 6) Көмекова Маржан Жанабылқызы, специалист высшей категории высшего уровня квалификации Отдела организации и мониторинга учебного процесса;
- 7) Кылиманова Айгуль Даутовна, специалист высшей категории высшего уровня квалификации Отдела организации и мониторинга учебного процесса Управления по академической деятельности;
- 8) Хасенова Асель Кайсаровна, специалист высшего уровня квалификации Музея «Алтын Алтай».

В целях реализации проекта «Капитал будущего» в 2024 году определена концепция проекта «Капитал будущего».

КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА

Название проекта: «Капитал будущего»

1. Цель проекта:

Разработка и внедрение целенаправленной кадровой политики, сориентированной на повышение качества исследовательского, профессорско-преподавательского и управленческого состава Университета путем реализации программ профессионального роста, стимулирования научной эффективности, обновления кадрового состава через привлечение молодых исследователей и ученых, имеющих опыт работы в ведущих казахстанских и зарубежных

университетах и научных центрах.

2. Задачи проекта

1) Анализ кадрового потенциала (анализ внутренних потребностей Университета в НПР: перечни должностей, специальностей, областей исследований, численность по категориям, перспективы роста и развития молодых НПР).

2) Создание условий для профессионального развития НПР (организация и реализация программ стажировок, повышения квалификации, профессиональной переподготовки и участия НПР в международных семинарах, конференциях, школах, совместных исследовательских программах, международных научно-исследовательских проектах).

3) Повышение мотивации НПР ВКТУ с целью повышения результативности работы.

4) Развитие корпоративной культуры НПР ВКТУ.

3. Заказчик проекта:

НАО «ВКТУ им. Д. Серикбаева»

4. Результаты проекта:

Анализ внутренних потребностей Университета в НПР, квалификации НПР ВКТУ, мониторинг соответствия профессионального уровня НПР.

Персональные программы профессионального развития НПР и повышения квалификации.

Обновленная система мотивации сотрудников.

Программа корпоративной культуры НПР ВКТУ.

5. Основные целевые показатели:

– Анализ кадрового потенциала университета по ключевым показателям, рекомендации.

– Доля докторов PhD возрастом до 40 лет - 25% от всех остепененных;

– Процент выпускников докторантуры ВКТУ, защитивших диссертации в течение 3 лет после окончания – 100%

– Количество НПР, получивших государственный научно-исследовательский грант молодых ученых – не менее 8;

– Доля зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей, работающих в Вузе более месяца - 10%

– Средний возраст остепененных НПР - 50 лет;

– Остепененность по направлениям подготовки - не менее 48%;

– Доля НПР, имеющих международные сертификаты,

подтверждающие владение иностранным языком в соответствии с общеевропейскими компетенциями - (10%);

– Доля НПР, прошедших повышение квалификации или зарубежную стажировку - (53%);

– Доля НПР, участвующих в научных исследованиях (грантовое, программно-целевое финансирование, хоздоговора) - 33%;

– Доля штатных НПР – участников внутренней академической мобильности – (1%);

– Доля НПР с индексом Хирша 3 и выше - 12%;

□ Формирование кадрового резерва НПР - 12 человек;

– Обновленная система мотивации сотрудников – 1;

– Доля доплат согласно системе мотивации (фонд поощрения) в средней заработной плате, полученной сотрудниками – 35,5%

6. Ключевые участники и заинтересованные стороны:

Магистранты, докторанты, выпускники докторантуры (Postdocs), коллектив Университета, потенциальные НПР.

7. Сроки начала и завершения проекта:

Начало - январь – 2024 г.

окончание - декабрь 2024 г.

8. График реализации и ключевые события:

– январь 2024 г. - анализ кадрового потенциала, корпоративной культуры Университета. Выработка рекомендаций.

– февраль 2024 г коррективировка и уточнение Дорожной карты проекта с учетом выработанных рекомендаций.

– январь 2024 - декабрь 2024 г. – реализация проекта согласно ДК.

9. Регулярность отчетности и рабочих встреч:

Отчетность, рабочие встречи - 1 раза в месяц.

10. Имеющиеся ресурсы:

– Отдел по подбору и развитию персонала,

– Управление по академической деятельности,

– Центр карьеры,

– Центры компетенций,

– Выпускники докторантуры (Postdocs),

– Магистранты и докторанты,

– Коллектив Университета.

11. Требуемые ресурсы:

- Система KPI – поощрительный фонд.
- Повышение квалификации и академическая мобильность НПР (80 НПР) – 6 000 000 тг.
- Проведение мероприятий для развития в вузе креативной интеллектуально насыщенной среды – 500 000 тг.
- Внедрение программы наставничества (кураторства) - 2 000 000 тг.
- Организация и проведение летних/ зимних школ личностного и карьерного роста сотрудников – 500 000 тг.

12. Риски проекта:

Минувший кризис (пандемия) забрал у людей большинство привычных способов поддержания психологической стабильности. Многие сотрудники не могут ходить спокойно в ВУЗ на работу, заниматься спортом, путешествовать, приглашать друг друга в гости. В малом пространстве коллектива возник социально-психологический феномен замкнутого коллектива, в котором многократно усиливаются любая психологическая напряженность и любой конфликт. В то же время люди полны тревоги за свое будущее. Кадровый потенциал коллектива сильно зависит от психологической стабильности ключевых сотрудников, и университет вынужден тратить серьезные усилия для отслеживания состояния коллектива и сохранения его работоспособности.

Кроме того, к **рискам** реализации проекта можно отнести:

- риск «перегорания» команды, внедряющей изменения, из-за низких темпов достижения изменений;
- риск падения доверия к процессам изменений в случае неудачи быстрых побед;
- недостаточная мотивация участников проекта;
- недостаточная заинтересованность у сотрудников в мероприятиях, проводимых в рамках проекта;
- недостаточное финансирование этапов реализации и мероприятий проекта.
- отсутствие достаточного опыта в руководстве масштабными проектами.
- недостаточное профессиональное мужество – смелость в принятии решений по проекту в ситуациях риска.
- глобальное мышление - мышление с размахом для достижения поставленных целей проекта.
- текучесть кадров (членов проектной группы): ухудшение качества выполняемых работ; простои и перерывы в работе; падение производительности труда работников, намеревающихся уволиться; низкая производительность труда сотрудников (вновь введенных в

проект) в адаптационном периоде; затраты на подбор, отбор и подготовку новых сотрудников; усугубляются репутационные риски; с уходом сотрудников разрушаются сформировавшиеся в коллективе связи.

13. Обоснование полезности проекта:

1) Анализ внутренних потребностей Университета в НПР: перечни должностей, специальностей, областей исследований, численность по категориям, перспективы роста и развития молодых НПР.

2) Общая (количественная и качественная) характеристика персонала, связанная с выполнением положенных на него функций и достижением целей перспективного развития университета.

3) Определение имеющихся и потенциальных возможностей работников (профессиональных знаний работников, навыков и умений, инновационности, компетентности) для обеспечения эффективного функционирования организации.

4) Удовлетворение потребностей университета в укомплектовании персоналом.

5) Наиболее полное удовлетворение потребностей работников, улучшение качества трудовой жизни, возможность удовлетворения личных потребностей.

6) Создание благоприятных условий для справедливых, доверительных, равноправных и открытых взаимоотношений, где для каждого сотрудника есть возможность полностью использовать свои знания, умения и навыки.

7) Активное участие научно-педагогических работников в процессе принятия решений.

8) Повышение уровня преданности работников.

9) Повышение результативности работников - сочетание мотивации к деятельности и достижению целей организации и его умений и навыков.

10) Предотвращение текучести кадров и устранение причин ее появления.

План мероприятий по реализации проекта «Капитал будущего» («Дорожная карта») ВКТУ им. Д. Серикбаева на 2024 г

Стратегические инициативы/задачи/ мероприятия	Показатель реализации (наименование и размерность)	Значение показателя реализации	Ответственные исполнители	Дата начала и окончания
СИ: Целенаправленная кадровая политика, сориентированная на повышение качества исследовательского, профессорско-преподавательского и управленческого состава Университета путем реализации программ профессионального роста, стимулирования научной эффективности, обновления кадрового состава через привлечение молодых исследователей и ученых, имеющих опыт работы в ведущих казахстанских и зарубежных университетах и научных центрах				
Задача 1 «Анализ кадрового потенциала»				
Мероприятие 1.1. Анализ внутренних потребностей Университета в НПР:	Комплексный диагностический отчет состояния и тенденций развития кадрового потенциала.	1	Даниярова К.М., Байгереев С.Р., деканы школ/	01.2024- 03.2024

перечни должностей, ОП, областей исследований, численность по категориям, перспективы роста и развития молодых НПР.	Анализ «Соответствие образования преподавателей профилю преподаваемых дисциплин и/или их ученой степени и/или ученого звания «ассоциированный профессор (доцент)» или «профессор» профилю преподаваемых дисциплин».		факультетов	
Мероприятие 1.2. Развитие языковых компетенции у молодых НПР.	Доля НПР, имеющих международные сертификаты, подтверждающие владение иностранным языком в соответствии с общеевропейскими компетенциями.	10% (37 чел.)	Байгереев С.Р., Кемекова М.Ж., деканы школ, /руководители центров	01.2024- 12.2024
Мероприятие 1.3. Создание и поддержка университетом пула молодых перспективных сотрудников (молодых НПР).	Остепененность ППС по направлениям подготовки кадров – не менее 40 %; по направлению подготовки кадров "Информационные и коммуникационные технологии"- не менее 30 %.	48%	Деканы школ/факультетов Даниярова К.М.	01.2024- 09.2024
	Остепененность ППС по направлениям подготовки кадров, реализующих в форме онлайн-обучения: Бизнес и управление, Информационно-коммуникационные технологии и Гигиена и охрана труда для которых основным местом работы является лицензиат, с ученой/академической степенью или ученым званием, или преподаватели, удостоенные спортивных званий «Заслуженный тренер», от общего числа преподавателей – не менее 70%	70% от общего числа ППС направлен ия	Деканы школ/факультетов Даниярова К.М.	01.2024- 12.2024
	Доля НПР, прошедших повышение квалификации (сертификат свыше 72 часов обучения) или зарубежную стажировку с учетом направления подготовки кадров.	53% (195 чел.)	Байгереев С.Р., Кылиманова А.Д.	02.2024- 12.2024
	Доля штатных НПР – участников внутренней академической мобильности (проведение учебных занятий).	1%	Байгереев С.Р., Кемекова М.Ж.	02.2024- 12.2024
Мероприятие 1.4. Проведение дальнейшей работы со сформированным кадровым резервом	Анализ деятельности резервистов	1	Даниярова К.М., руководители ОП	02.2024- 12.2024
Мероприятие 1.5. Проведение научных семинаров с проректором по НИДиЦ для заслушивания докторантов 1-3 года обучения о готовности докторской диссертации.	Выполнение формальных признаков по готовности докторской диссертации по курсам и ОП.	1 курс-30%, 2 курс - 60%, 3 курс -90%	Иващенко Е.Н., руководители ОП	03.2024, 06.2024, 09.2024, 12.2024
Мероприятие 1.6. Проведение научных семинаров с проректором по НИДиЦ для заслушивания выпускников PhD (2015-2022 г.) о готовности к защите докторской диссертации.	Выполнение формальных признаков по готовности докторской диссертации. Доля защит докторантов в течение последних 2-х лет более 40% от общего количества выпускников за этот период	8 от числа выпуска	Иващенко Е.Н., руководители ОП	03.2024, 06.2024, 09.2024, 12.2024
Задача 2 «Создание университетской системы международного рекрутинга»				
Мероприятие 2.1. Приглашение зарубежных ученых для участия в совместных исследовательских программах.	Доля привлеченных зарубежных ученых к учебной и (или) научной деятельности по направлениям подготовки кадров.	10%	Денисова О.К., руководители ОП	ежеквартально
Мероприятие 2.2. Реализация двудипломных образовательных программ.	Доля образовательных программ в рамках двудипломного образования с вузами-партнерами из числа Top-700 рейтинга QS.	10%	Денисова О.К., деканы школ/факультетов руководители ОП П	01.2024- 12.2024

Мероприятие 2.3. Заполнение всеми докторантами личных страниц на сайте ВКТУ им. Д. Серикбаева.	Информационный сайт ВКТУ	1	Иващенко Е.Н., Зуев В.Н.	01.2024-12.2024
Задача 3 «Создание условий для профессионального развития НПР»				
Мероприятие 3.1. Включение в годовой план повышения квалификации НПР.	План повышения квалификации.	1	Байгереев С.Р., Кылиманова А.Д.	02.2024
	Выполнение плана повышения квалификации.	100%	Байгереев С.Р., Кылиманова А.Д.	02.2024-12.2024
Мероприятие 3.2. Проведение аттестации преподавателей, занимающих должности в ВКТУ, реализующих образовательные программы.	Аттестация преподавателей.	100%	Даниярова К.М., Аттестационная комиссия	01.2024-12.2024
Мероприятие 3.3. Организация и проведение Конкурса на занятие вакантных должностей ВКТУ.	Конкурс на занятие вакантных должностей ВКТУ.	На вакантные должности	Даниярова К.М., Аттестационная комиссия	06.2024-08.2024
Мероприятие 3.4. Организация и проведение летних школ личностного и карьерного роста сотрудников (в том числе докторантов), участие на конкурсной основе.	Количество школ личностного и карьерного роста НПР/ количество участников (летняя) с приглашением лекторов.	1/50	Кылиманова А.Д. Лутай С.С., деканы школ/факультетов	08.2024
Мероприятие 3.5. Организация и проведение внутренних конкурсов научно-исследовательских работ студентов, магистрантов и молодых ученых.	Количество призеров.	6	Лутай С.С.	04.2024
Мероприятие 3.6. Разработка и проведение Ежегодного конкурса для молодых ученых на присуждения гранта ректора для научных исследований.	Количество номинантов.	1	Лутай С.С.	09.2024
Мероприятие 3.7. Продолжение работы программы наставничества (кураторства) на всех уровнях.	Доля закрепленных стажеров-исследователей и стажеров – преподавателей за наставниками.	100%	Лутай С.С., Школы и центры компетенций	09.2024
Мероприятие 3.8. Организация регулярных зарубежных профессиональных стажировок.	Доля докторантов PhD, прошедших зарубежную стажировку.	100%	Иващенко Е.Н., руководители ОП докторантуры ФЭО	02.2024-12.2024
Задача 4 «Повышение мотивации НПР ВКТУ с целью повышения результативности работы»				
Мероприятие 4.1. Представление и награждение лучших молодых специалистов государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия.	Доля награжденных лучших НПР.	10%	сотрудники офиса коммерциализаций, офиса контрактных исследований	12.2024
Мероприятие 4.2. Доработка и внедрение системы мотивации.	Обновленная система мотивации сотрудников.	1	Даниярова К.М.,	02.2024-03.2024
Задача 5 «Развитие корпоративной культуры НПР ВКТУ»				
Мероприятие 5.1. Проведение мероприятий для развития в вузе креативной интеллектуально насыщенной среды.	Количество семинаров, направленных на вовлеченность сотрудников в процессы, реализуемые в университете; раскрытие внутренней мотивации ППС и АУП.	2	Хасенова А.К., Профком, Школы/факультеты	01.2024-12.2024

	Количество корпоративных мероприятий, направленных на формирование сплоченного коллектива и развитие командного духа.	2	Хасенова А.К., Профком, Школы/факультеты	01.2024- 12.2024
--	---	---	--	---------------------

Руководитель проекта «Капитал будущего»

Н.В. Серая