

3.4. Политика по развитию человеческого капитала

Политика выполняет основополагающую роль в формировании новой команды Университета. Ключевые задачи политики являются развитие управленческих команд – лидеров внедрения новой образовательной модели, управление компетенциями персонала, необходимыми для реализации Программы развития и достижения ее целевых показателей и привлечение молодежи в Университет.

Для решения задачи по развитию управленческих команд Университета необходимо формирование системы эффективного распределения кадров, включая выявление сотрудников с высоким потенциалом и внедрение инструментов развития их управленческих компетенций; разработка механизмов обратной связи с целью установления соответствия кадрового состава задачам, которые стоят перед конкретной управленческой командой и принятия решений об изменении кадрового состава; формирование системы мотивации, учитывающей достижение ключевых показателей эффективности Программы развития; формирование кадрового резерва руководящего состава Университета, в том числе создание кадрового резерва руководителей.

Управление компетенциями персонала, необходимыми для реализации Программы развития предусматривает: внедрение технологий мониторинга

и оценки динамики человеческого капитала (центр оценки), включая формирование целевых моделей компетенций для различных категорий персонала как основы процессов найма, оценки, мотивации и развития персонала, разработку карт компетенций сотрудников, а также подразделений университета на основе методики оценки текущего уровня владения профессиональными компетенциями, потенциала развития научно-исследовательских, педагогических и управленческих компетенций, а также шкалы оценки эффективности и результативности работников с учетом специфики деятельности университета; построение дифференцированной и гибкой системы профессиональных траекторий, в том числе индивидуальных (педагогическая, научно-исследовательская, управленческая, практико-ориентированная, экспертная), обеспеченной специализированным механизмом отбора, стимулирования, оценивания

и развития; внедрение системы непрерывного профессионального развития персонала, в том числе цифровых компетенций, включая планирование потребности в компетенциях персонала на уровнях подразделений

(для опережающего повышения квалификации или переподготовки), формирование единого плана развития подразделения; постоянное практикоориентированное обучение персонала в системе дополнительного профессионального образования;

В рамках привлечения для научной и педагогической деятельности Университета молодых работников необходимо реализовать:

комплексную программу поддержки молодых научно-педагогических работников, включающую в себя решение вопросов по предоставлению служебного жилья, обеспечению научно-исследовательской и методической работы, продолжению обучения и повышению квалификации и определения учебной нагрузки; поддержку участия молодых научно-педагогических работников в федеральных конкурсах и грантах; систему поддержки молодежной науки, включающую в себя увеличение внутривузовских научных грантов, количества статей в университетских журналах, количества молодежных научных коллективов; создание эффективной системы повышения социальной ответственности Университета как работодателя и улучшение социального обеспечения работников, включая формирование привлекательного и эффективного HR-бренда Университета.