

Міністерство освіти і науки України
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СХВАЛЕНО

на засіданні вченої ради університету
(протокол від 25 вересня 2023 р. № 2)

Голова вченої ради

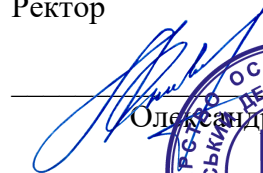


Володимир ОЛЕКСЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Херсонського державного університету
від 25 вересня 2023 р. № 419-Д

Ректор



Олександр СПИВАКОВСЬКИЙ



Кадрова стратегія
Херсонського державного університету

Івано-Франківськ
2023

Робоча група з розроблення Стратегії:

Сергій Омельчук, доктор педагогічних наук, професор
Дар'я Мальчикова, докторка географічних наук, професорка
Наталія Кудас, начальниця відділу кадрів
Тетяна Черкашина, кандидатка соціологічних наук
Оксана Казакова, магістриня з державного управління

Експертка-консультантка:

Шаульська Лариса – професорка кафедри економіки підприємства
Київського національного університету імені Тараса Шевченка (за згодою).

Юридичний експерт – Олексій Саковніч

Кадрову стратегію Херсонського державного університету розроблено в межах Проєкту підтримки переміщених ЗВО, що реалізується Програмою ім. Фулбрайта в Україні за фінансової підтримки Посольства США в Україні.

1. ВСТУП

Мета Кадрової стратегії

Формування висококваліфікованого складу науково-педагогічних працівників, котрі забезпечують якісне освітнє середовище, та навчально-допоміжного персоналу, спроможного професійно реалізовувати інші бізнес-процеси в університеті.

Основні цінності:

- ✓ лідерство;
- ✓ партнерство;
- ✓ колегіальність;
- ✓ спільність цілей та цінностей;
- ✓ високі етичні стандарти;
- ✓ корпоративна культура;
- ✓ професіоналізм;
- ✓ неперервний професійний розвиток;
- ✓ академічна свобода;
- ✓ розумний баланс між вимогами до працівників та стимулюванням їх;
- ✓ готовність до змін.

Основні проблеми:

Загроза втрати рейтингових (провідних) науково-педагогічних працівників (учених).

Розпорошеність співробітників університету і здобувачів освіти.

Дефіцит сформованих у викладачів цифрових та інших сучасно необхідних компетентностей.

Недостатній рівень володіння англійською мовою науково-педагогічних працівників.

Нерівномірне, надмірне навантаження на працівників.

Оновлення керівного складу структурних підрозділів, відділів та служб – дефіцит досвіду, управлінської компетентності.

Погіршення психоемоційного стану учасників освітнього процесу.

Дефіцит кваліфікованого навчально-допоміжного персоналу.

2. СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ (ЦІЛІ) КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Пріоритет 1.

Забезпечення кадрового складу університету досвідченими висококваліфікованими й молодими перспективними фахівцями

Пріоритетні завдання:

1.1. Згуртування / повернення співробітників до Херсонського державного університету.

- 1.1.1. Повернення та організація роботи співробітників в університеті в м. Херсон.
- 1.1.2. Забезпечення / облаштування / відновлення робочих місць, необхідних для ефективного виконання функційних обов'язків.
- 1.1.3. Створення безпечних умов праці.

1.2. Залучення фахівців-практиків і викладачів з вітчизняних та закордонних ЗВО.

- 1.2.1. Уведення елементів дуальної освіти на освітніх програмах.
- 1.2.2. Залучення роботодавців, бізнесменів, професіоналів-практиків (зокрема з числа успішних випускників) до викладання на різних освітніх програмах.
- 1.2.3. Запрошення гостьових лекторів із закладів-партнерів України та з-за кордону.
- 1.2.4. Залучення до освітнього процесу, виконання наукових досліджень, розроблення освітніх програм, написання грантових проєктів провідних вчених, дослідників, викладачів із зовнішнього освітньо-наукового середовища.

1.3. Створення умов (мотиваційного середовища) для успішної самореалізації співробітників університету.

- 1.3.1. Удосконалення системи нематеріального заохочення (стимулювання) науково-педагогічних працівників та інших співробітників університету відзнаками різного рівня.
- 1.3.2. Удосконалення системи матеріального заохочення науково-педагогічних працівників та інших співробітників університету.
- 1.3.3. Розширення напрямів діяльності та формування якісного кадрового потенціалу соціально-психологічної служби університету відповідно до потреб, зумовлених воєнними діями.
- 1.3.4. Залучення (на волонтерських засадах) фахівців різних напрямів для нормалізації психоемоційного стану учасників освітнього процесу.

1.3.5. Супровід нових працівників з метою адаптації та входження до університетської спільноти (розроблення програм супроводу, призначення відповідно до посадових обов'язків відповідальної особи за напрямом супроводу).

1.4. Сприяння професійному розвитку через систематичне підвищення рівня професійної підготовки викладачів та співробітників.

1.4.1. Розширення можливостей підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників та співробітників у закладах вищої освіти (що за рейтингами посідають вищі позиції за Херсонський державний університет), на підприємствах, в установах, організаціях тощо.

1.4.2. Формування додаткових сучасно необхідних компетентностей співробітників на інституційному рівні (розвиток професійних програм стажування в межах Університетської школи професійного розвитку).

1.4.3. Залучення науково-педагогічних працівників університету до читання гостьових лекцій в закладах-партнерах на умовах співпраці та укладених договорів.

1.4.4. Рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників.

1.4.5. Мотивування (матеріальне/нематеріальне, встановлення пільгового навантаження, підвищення за посадами).

1.4.6. Формування ключових показників ефективності та їхнє виконання в період дії строкового трудового договору / контракту.

1.4.7. Неперервне здобуття інформальної / неформальної освіти науково-педагогічними працівниками та співробітниками університету.

1.4.8. Перекваліфікація працівників згідно із потребами університету, зумовлених воєнним станом та іншими зовнішніми й внутрішніми чинниками.

1.5. Формування стійкого, згуртованого й резильєнтного середовища.

1.5.1. Розширення напрямів діяльності та формування якісного кадрового потенціалу соціально-психологічної служби університету відповідно до потреб, зумовлених воєнними діями.

1.5.2. Запрошення високопрофесійних фахівців для проведення навчальних занять, тренінгів, вебінарів, семінарів для співробітників (за напрямами, сферами, галузями).

1.5.3. Проведення профілактичних та соціально-психологічних заходів відповідно до потреб співробітників.

Пріоритет 2.

Набуття науково-педагогічними працівниками сучасно необхідних компетентностей

Пріоритетні завдання:

2.1. Забезпечення умов для навчання та професійного розвитку, зокрема сприяння формуванню цифрових компетентностей.

- 2.1.1. Системне ефективне використання в роботі служб і відділів інформаційних систем та програмного забезпечення.
- 2.1.2. Навчання науково-педагогічних працівників та навчально-педагогічного персоналу сучасним цифровим навичкам.
- 2.1.3. Використання електронних програмних продуктів.
- 2.1.4. Розширення кількості електронних програмних продуктів.
- 2.1.5. Використання власних освітніх онлайн-платформ та хмарних ресурсів.
- 2.1.6. Створення нових та удосконалення роботи / розширення можливостей наявних освітніх платформ та хмарних ресурсів.
- 2.1.7. Навчання / консультування науково-педагогічних працівників та співробітників щодо роботи з онлайн-платформами та хмарними ресурсами.
- 2.1.8. Удосконалення віддалених освітніх сервісів та платформ дистанційного навчання та вчасне реагування на проблеми, пов'язані з цифровою інфраструктурою.
- 2.1.9. Створення (розширення мережі) внутрішніх каналів feedback для швидкого вирішення та реагування.
- 2.1.10. Систематичне проведення анонімних опитувань щодо задоволеності роботи з освітніми сервісами та платформами дистанційного навчання.
- 2.1.11. У напрямі цифровізації та розвитку інноваційної університетської цифрової інфраструктури виділення додаткових ставок для фахівців з цифровізації в структурних підрозділах університету.
- 2.1.12. Навчання цифровим компетентностям співробітників відділів та служб, факультетів та кафедр.

2.2. Професійний розвиток керівного складу (зокрема керівників структурних підрозділів), їхніх лідерських якостей, набуття інноваційного управлінського досвіду.

- 2.2.1. Залучення зовнішніх фахівців та експертів для проведення семінарів-тренінгів із розвитку лідерських якостей особистості.

- 2.2.2. Залучення високопрофесійних фахівців для проведення навчальних занять, тренінгів, вебінарів, семінарів для співробітників (за напрямами, сферами, галузями).
- 2.2.3. Проходження підвищення кваліфікації / стажування за напрямом управлінської діяльності.
- 2.2.4. Участь керівників у зовнішніх заходах щодо професійного розвитку управлінця.
- 2.2.5. Неперервне здобуття неформальної / інформальної освіти з метою професійного розвитку керівника / управлінця.
- 2.2.6. Проведення інституційних заходів, спрямованих на професійний розвиток керівника / управлінця.

2.3. Розвиток soft-skills (соціально-комунікативних навичок) у науково-педагогічних працівників та співробітників.

- 2.3.1. Формування soft-skills засобами навчання, самоосвіти та засобами корпоративної культури.
- 2.3.2. Участь НПП та співробітників у заходах, тренінгах, семінарах тощо щодо формування soft-skills.
- 2.3.3. Залучення високопрофесійних фахівців для проведення навчальних занять, тренінгів, вебінарів, семінарів для співробітників (за напрямами, сферами, галузями).

2.4. Підвищення рівня володіння академічною англійською мовою, достатнього для активної комунікації з міжнародним професійним середовищем.

- 2.4.1. Формування англійськомовних компетентностей науково-педагогічних працівників, шляхом відвідування курсів з вивчення академічного англійського письма (формальна / неформальна освіта).
- 2.4.2. Підготовка англійськомовних наукових публікацій в рейтинговий журналах.
- 2.4.3. Участь у підготовці та реалізації міжнародних проєктів.

2.5. Сприяння професійним академічним обмінам науково-педагогічних працівників в контексті інтернаціоналізації і стажування за кордоном.

- 2.5.1. Міжнародне підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних працівників.
- 2.5.2. Участь у грантових освітніх програмах закордонних закладів вищої освіти та наукових інституціях.
- 2.5.3. У напрямі інтернаціоналізації та розвитку міжнародного партнерства виділення додаткових ставок для фахівців з міжнародної роботи в структурних підрозділах університету.

Пріоритет 3.

Ефективний розподіл функційних обов'язків працівників

Пріоритетні завдання:

3.1. Обґрунтоване й ефективне делегування посадових обов'язків працівників.

3.1.1. Навчання фахівців відділів та служб цифровим вмінням.

3.1.2. Неперервне здобуття неформальної / інформальної освіти щодо формування цифрових компетентностей.

3.1.3. Залучення здобувачів освіти до виконання робіт за напрямками бізнес-процесів, що реалізуються в університеті (виконання завдань у межах вивчення освітніх компонент або завдань під час проходження практики).

3.2. Перегляд системи сумісництва та працевлаштування / професійного навчання здобувачів випускних курсів.

3.2.1. Працевлаштування здобувачів старших та випускних курсів (проходження різних видів практики здобувачами освіти на базі потенційного місця працевлаштування).

3.2.2. Створення умов для набуття науково-педагогічного досвіду й успішної професійної реалізації з метою підтримки та залучення кадрів з числа випускників усіх рівнів вищої освіти.

3.2.3. Удосконалення системи підготовки кадрового резерву через аспірантуру та докторантуру університету (мотивування вступу до аспірантури здобувачів із подальшим їх працевлаштуванням в університеті).

3.3. Дотримання умов праці і своєчасне внесення змін відповідно до законодавства.

3.3.1. Дотримання законодавства України в сфері праці.

3.3.2. Створення безпечних умов праці.

3.3.3. У разі небезпеки та загрози для життя й здоров'я надання можливості виконання службових обов'язків відділено від робочого місця (зокрема в спеціально облаштованих укриттях).

3.4. Виявлення та розвиток сильних сторін науково-педагогічних працівників та співробітників університету.

- 3.4.1. Розподіл громадських доручень та професійних функцій відповідно до сильних сторін та можливостей науково-педагогічних працівників і співробітників університету.
- 3.4.2. Систематичне проведення анонімних опитувань науково-педагогічних працівників і співробітників на платформі ХДУ24.

Пріоритет 4.

Забезпечення цілісного комфортного психоемоційного середовища в університеті

Пріоритетні завдання:

4.1. Сприяння культивуванню духу взаємної підтримки та взаємодопомоги засобами корпоративних заходів та тимблдіingu.

- 4.1.1. Збільшення кількості дозвіллевих корпоративних заходів.
- 4.1.2. Формування корпоративної культури учасників освітнього процесу.
- 4.1.3. Ознайомлення науково-педагогічних працівників і співробітників університету з Декларацією корпоративної культури університету.
- 4.1.4. Побудова двосторонньої моделі спілкування керівництва та підлеглих працівників.

4.2. Заходи для психоемоційної підтримки і подолання травми.

- 4.2.1. Систематичне проведення заходів для психоемоційної підтримки працівників університету (за категоріями).
- 4.2.2. Залучення високопрофесійних фахівців для проведення психологічних тренінгів (організація тренінгів для співробітників університету за напрямками / проблемами / різного видами травм).
- 4.2.3. Супровід співробітників університету – учасників воєнних дій (розроблення індивідуальних програм супроводу).

4.3. Проведення систематичних опитувань щодо задоволеності соціально-психологічним кліматом у колективі, рівня емоційного напруження працівників, задоволеності умовами праці тощо.

- 4.3.1. Розширення тематики анонімних опитувань для НПП.
- 4.3.2. Уведення систематичних анонімних опитувань для фахівців та співробітників відділів і служб .

3. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ

- ✓ Кількісний баланс науково-педагогічних працівників (за віковими категоріями).
- ✓ Співвідношення кількості науково-педагогічних працівників за віковими категоріями із результативністю їх (за результатами рейтингування).
- ✓ Зростання рейтингових показників науково-педагогічних працівників згідно з ліцензійними вимогами.
- ✓ Збільшення кількості залучених до викладання, науково-дослідної діяльності, наставництва та партнерства професіоналів-практиків із закладів-партнерів України та з-за кордону.
- ✓ Збільшення кількості високопрофесійних керівників структурних підрозділів шляхом забезпечення їхнього професійного розвитку.
- ✓ Залучення до роботи в університеті кваліфікованого навчально-допоміжного персоналу (зокрема за допомогою кадрових агентств, служб зайнятості, відкритих конкурсів тощо).
- ✓ Розширення можливостей для працевлаштування в університеті вмотивованих здобувачів та випускників усіх рівнів вищої освіти.
- ✓ Збільшення кількості науково-педагогічних працівників, які системно проходять стажування за кордоном та беруть участь у міжнародних грантових проєктах.
- ✓ Збільшення кількості співробітників, що оволоділи цифровими компетентностями.
- ✓ Збільшення кількості співробітників, що мають достатній рівень володіння англійською мовою для виконання функційних обов'язків.
- ✓ Збільшення кількості співробітників, що мають розвинутий спектр soft-skills.
- ✓ Збільшення кількості науково-педагогічних працівників, які викладають освітні компоненти англійською мовою.
- ✓ Збільшення кількості англійськомовних публікацій науково-педагогічних працівників університету в рейтингових журналах України та світу.
- ✓ Створення безпечних умов праці в університеті.
- ✓ Стійкий комфортний соціально-психологічний клімат в колективі університету та окремих структурних підрозділах.
- ✓ Задоволеність науково-педагогічними працівниками та співробітниками університету своїми функційними обов'язками та виконанням громадських доручень.
- ✓ Розширення мережі внутрішніх комунікаційних каналів для вільного корпоративного спілкування всіх учасників освітнього процесу.

- ✓ Постійний feedback від здобувачів, науково-педагогічних працівників та співробітників університету через системне проведення анонімних опитувань.

4. УПРОВАДЖЕННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Кадрова стратегія університету буде впроваджуватися відповідно до Стратегії розвитку Херсонського державного університету на 2023-2027 рр. у межах ключових показників ефективності. Стратегія оновлюється й уточнюється з урахуванням змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Організаційне забезпечення реалізації цієї Стратегії передбачає розроблення операційного плану її реалізації, у якому буде поетапно конкретизовано окремі заходи із зазначенням термінів здійснення їх.

Сергій Омельчук



Дар'я Мальчикова



Наталія Кудас



Тетяна Черкашина



Оксана Казакова



ПОГОДЖЕНО

Уповноважений з антикорупційної діяльності університету



Олексій Саковніч