Политика управления человеческим капиталом

Основными задачами кадровой политики университета являются: воспроизводство человеческого капитала за счет привлечения молодых высококвалифицированных специалистов, развитие традиционных и формирование новых научно-педагогических школ, создание условий для постоянного роста профессиональных компетенций работников в соответствии с современными достижениями в области науки, техники, технологий, в культурной и социальной сферах, создание комфортных условий труда и отдыха работников.

Стратегия управления человеческим капиталом направлена как на подготовку в университете, так и на привлечение из вне талантливых преподавателей и ученых-исследователей, а также на создание среды, способствующей инновациям, творческому подходу и формированию корпоративной культуры, где основными ценностями являются профессионализм, высокая степень экспертности, стремление к сотрудничеству и междисциплинарности, ориентация на результат.

В СПбГУПТД успешно функционирует многоступенчатая система формирования кадрового резерва сотрудников университета (рис. 1), направленная на подготовку и развитие квалифицированных кадров. Данная система включает несколько ключевых этапов:

1. Отбор участников. На первом этапе осуществляется отбор талантливых обучающихся в кадровый инкубатор. Это происходит через конкурсы, олимпиады, конференции, выставки и волонтерские движения. Таким образом, университет привлекает активных и мотивированных студентов, которые хотят построить карьеру в образовательной и научной среде.

2. Карьерные траектории. На втором этапе осуществляется выстраивание карьерных траекторий для отобранных участников на основе заявок по кадровым потребностям университета. Участники получают обучение и приобретают необходимые компетенции.

После этого они назначаются на соответствующие должности.

3. Модульная программа "Кадровый актив". Третий этап заключается в реализации программы, направленной на создание группы работников, прошедших предварительный отбор и обладающих необходимыми профессиональными качествами для замещения вакантных должностей.

Эта система является важной частью кадровой политики СПбГУПТД и направлена на обеспечение профессиональной преемственности в работе научно-педагогических школ и управленческого аппарата, являющейся залогом стабильного развития и высокой конкурентоспособности университета.

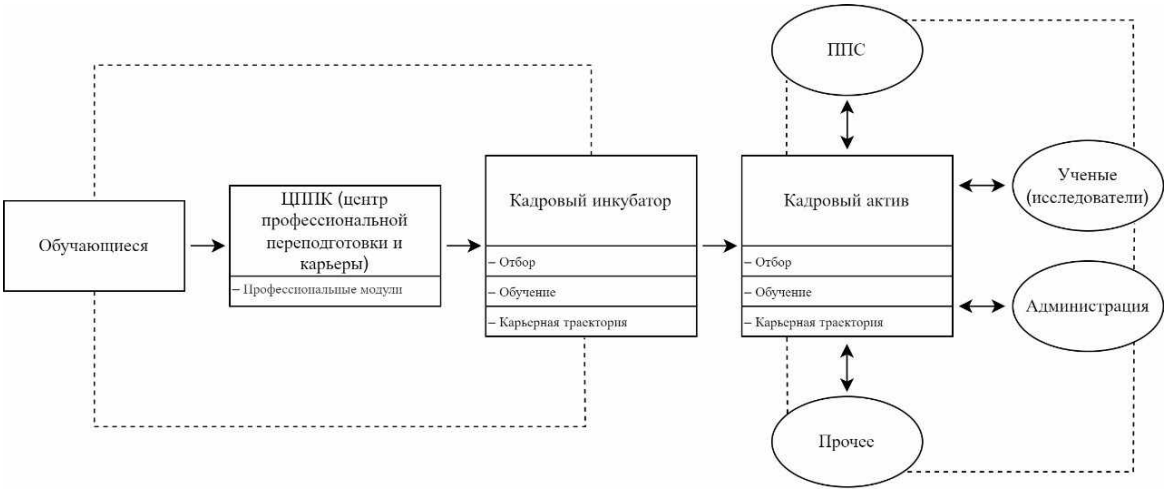

Рис. 1 Система кадрового резерва университета

Система формирования кадрового резерва позволяет поддерживать высокий процент молодых научно-педагогических работников (НПР) в университете, что положительно сказывается на атмосфере труда и профессиональном развитии. Более 45 % педагогических и свыше 80 % научных работников являются молодыми специалистами, доля преподавателей в возрасте до 39 лет составляет 46 %.

Для обеспечения непрерывного повышения квалификации работников в университете создана комплексная система дополнительного профессионального образования (ДПО), которая включает три института и четыре центра.

- Институт дополнительного профессионального образования;
- Институт Федеральной службы по труду и занятости;
- Институт комплексного развития и обучения «КРОНА»;
- Центр переподготовки и повышения квалификации преподавателей (ЦППКП);
- Межрегиональный центр повышения квалификации (МЦПК);
- Центр профессиональной подготовки (ЦПП);
- Координационный центр СПбГУПТД.

Данная система ориентирована на повышение квалификации и профессиональную переподготовку как сотрудников СПбГУПТД, так и сторонних слушателей.

Работа структур ДПО предусматривает обучение по индивидуальным программам в соответствии с потребностями слушателей.

Созданная система ДПО позволяет поддерживать высокий уровень квалификации профессорско- преподавательского состава, обеспечивая возможности для профессионального роста, самовыражения и развития. Это, в свою очередь, способствует повышению эффективности труда и удовлетворенности сотрудников, что является важным аспектом успешной работы университета.