

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Відокремлений структурний підрозділ
«Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж
Сумського державного університету»

Затверджено та введено в дію
наказом №50-III від 05.06.2023 року

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КАДРОВАГО ПОТЕНЦІАЛУ
Відокремленого структурного підрозділу
«Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж
Сумського державного університету»

СХВАЛЕНО

рішенням педагогічної ради

ВСП КПФК СумДУ

від «31» травня 2023 року

протокол №8

Голова педагогічної ради

Дмитро КОСЕНКО



ЗМІСТ

Характеристика кадрового складу коледжу.....	3
Кадрова політика коледжу.....	5
Стратегія розвитку кадрового потенціалу.....	7

Основні принципи й засади професійного розвитку кадрового потенціалу працівників Відокремлений структурний підрозділ «Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж Сумського державного університету» (далі - Коледж) визначені законом України «Про освіту», Законом України «Про фахову передвищу освіту», Законом України «Про професійний розвиток працівників», Положенням про Відокремлений структурний підрозділ «Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж Сумського державного університету».

Кадровий потенціал коледжу відображає спроможність керівників, викладацького складу, навчально-допоміжного персоналу, фахівців різних структурних підрозділів закладу до виконання своїх функцій на поточний момент, а також їх професійні, творчі можливості, які у результаті грамотного й ефективного адміністрування можуть бути активізовані у процесі трудової діяльності у відповідності до посадових обов'язків та цілей освітнього закладу.

До кількісних характеристик кадрового потенціалу закладу фахової передвищої освіти відносяться:

- чисельність персоналу;
- професійно-кваліфікаційний склад кадрів;
- статеві-віковий склад;
- стаж роботи на певній посаді;
- рівень ротації кадрів;
- укомплектованість кадрами;
- результативність діяльності працівників.

До якісних показників відносять:

- особистісно-кваліфікаційний потенціал;
- індивідуальні риси (працездатність, відповідальність, сумлінність, порядність, організованість, вимогливість до себе);
- рівень освіти;
- культурний розвиток;
- соціально-психологічні та організаційні параметри групової взаємодії, згуртованість, соціально-психологічний клімат;
- організаційна культура та організаційні цінності.

К коледжі працює 133 особи, з них 58 - педагогічних працівників та 75 – інших працюючих.

Кваліфікаційний склад педагогічних працівників включає:

- викладачі вищої категорії – 35 осіб;
- викладачі першої категорії – 13 осіб;
- викладачі другої категорії – 6 осіб;
- викладачі спеціалісти – 4 особи;
- мають педагогічне звання «старший викладач» - 8 осіб;
- мають педагогічне звання «викладач-методист» - 5 осіб;
- кандидати наук – 3 особи.

Статеві-віковий склад кадрів коледжу подано в таблиці 1 та Таблиці 2.

Таблиця 1

**Інформація про розподіл працівників за віком
Відокремленого структурного підрозділу
«Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж
Сумського державного університету»**

Загальна кількість працівників	Розподіл за віком							Кількість пенсіонерів	Чоловіки	Жінки
	до 29 років						60 і більше			

Таблиця 2

**Інформація про розподіл педагогічних працівників за віком
Відокремленого структурного підрозділу
«Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж
Сумського державного університету»**

Загальна кількість працівників	Розподіл за віком							Кількість пенсіонерів	Чоловіки	Жінки
	до 29 років	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	60 і більше			
58	1	5	15	9	9	12	7	7	24	34

Інформація про стаж роботи педагогічних працівників у коледжі та про стаж роботи на посадах подана в Таблиці 3 та Таблиця 4.

Таблиця 3

**Інформація про стаж роботи педагогічних працівників
Відокремленого структурного підрозділу
«Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж
Сумського державного університету»**

	До 5 років	5-10 років	10-20 років	20-30 років	30 і більше років
58	6	5	22	14	11

Таблиця 4

Стаж роботи на посадах

Директор коледжу	3 роки
Заступник директора з навчальної роботи	10 років
Заступник директора з навчально-виховної роботи	2 роки
Заступник директора з адміністративно-господарської роботи	
Завідувач відділенням "Професійна освіта"	3 роки
Завідувач відділенням соціально-економічних та інформаційних спеціальностей	18 років

Завідувач відділенням технічних спеціальностей	11 років
Завідувач навчально-виробничою практикою	9 років
Завідувач майстернями	7 років
Керівник фізичного виховання	21 рік
Методист	23 роки
Практичний психолог	20 років
Соціальний педагог	3 роки

Ротація може застосовуватись до всіх категорій персоналу: робітники, керівники, фахівці і службовці.

Ротація персоналу проводиться з метою оцінки потенціалу працівників і найбільш раціонального застосування їх професійних, інтелектуальних і творчих можливостей (підбір роботи під здібності людини).

Цілі і завдання ротації персоналу:

- Придбання працівниками нових компетенцій та розвиток мотивацій до максимально ефективної праці, а також підтримання їх на високому рівні;
- Скорочення чисельності персоналу за рахунок розширення функціональних обов'язків і ускладнення виробничих завдань у рамках займаної посади;
- Придбання співробітниками коледжу чіткого бачення особистих професійних перспектив;
- Підбір мотивованих і лояльних працівників, що зв'язують з коледжем зростання своєї професійної кар'єри.

Нормативні терміни ротації деяких керівників структурних підрозділів визначаються Законом України «Про фахову передвищу освіту».

Укомплектованість кадрами у коледжі складає 100 % від потреби. При виникненні вакансій – заявки подаються до Конотопського центру зайнятості.

Якісні показники педагогічних працівників відображаються у характеристиках та атестаційних листах.

Основна мета розвитку кадрового потенціалу передбачає виокремлення проміжних цілей і принципів системи управління персоналом. Це передбачає наявність певних правил, норм, основних засад, які будуть застосовані керівництвом у процесі управління.

Розвиток кадрового потенціалу буде визначатися сукупністю певних елементів, які виконуватимуть відповідну функцію:

- Організаційне забезпечення;
- Науково-методичне забезпечення;
- Мотиваційне забезпечення;
- Інформаційне забезпечення;
- Фінансове забезпечення.

Кадрова стратегія при практичній її реалізації у діяльності коледжу передбачає визначення системи добору, відбору, розвитку кадрів; планування, організування, контролю діяльності закладу в цілому та його структурних підрозділів. Кадрова стратегія інтегрована у загальну стратегію фахового коледжу. Кадрова стратегія має відповідати певним вимогам:

1) має бути складовою загальної стратегії, визначає кадрове забезпечення реалізації загальної стратегії;

2) має бути достатньо гнучкою, поєднувати, на перший погляд, дві протилежні категорії: стабільність та динамічність;

3) має бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з реальних фінансових можливостей фахового коледжу;

4) має бути особисто орієнтованою для кожного працівника.

Стратегія розвитку кадрового потенціалу є одним із стратегічних напрямів розвитку коледжу в цілому та враховує загальні суспільні тенденції, економічне становище, загальні теорії управління закладом. Відповідно до Стратегічного плану розвитку Відокремленого структурного підрозділу «Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж Сумського державного університету» що введений в дію наказом №156-III від 29.12.2020 року визначені наступні стратегічні завдання в частині формування кадрового потенціалу коледжу:

1. Удосконалення механізму мотивації педагогічних працівників до їх безперервного професійного зростання.

2. Забезпечення функціонування ефективної комплексної системи стимулювання керівного складу та педагогічних працівників до професійної діяльності, орієнтованої на реалізацію конкретних завдань з оцінюванням за кінцевим результатом.

3. Удосконалення системи підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних працівників за інноваційними напрямами організації навчально-виховного процесу та освітньої діяльності. Запровадження програм стажування на підприємствах, активізація організаційної діяльності циклових комісій як основного базового структурного підрозділу коледжу; надання дієвої допомоги працівникам коледжу в отриманні другої вищої освіти, навчання в магістратурі, аспірантурі тощо

4. Організація передачі викладацького досвіду від досвідчених педагогів молодим викладачам шляхом активної роботи «Школи молодого викладача». Розробка і впровадження нової концепції «Школи педагогічної майстерності», яка базуватиметься на принципах наступності кращого досвіду;

5. Збереження колективу коледжу – команди, яка працює над спільними завданнями, зберігаючи самостійність та незалежність кожного члена. Зменшення кількості викладачів, що працюють за сумісництвом.

6. Упровадження відкритого внутрішнього рейтингу педагогічних працівників, який впливатиме на їхнє професійне, матеріальне та іміджеве позиціонування в колективі.

Кадрова політика коледжу відображається у таких внутрішніх документах: Кодекс корпоративної етики; Колективний договір; Правила внутрішнього трудового розпорядку; функціональні обов'язки; посадові інструкції, штатний розпис. Важливим моментом є розуміння того, що стратегічні цілі визначає для себе як закладом освіти, так і співробітник на рівні індивідуальних цілей саморозвитку, самореалізації та самовдосконалення.

Головний принцип кадрової політики: відповідності індивідуальних цілей працівників цілям фахового коледжу, тобто знаходження на одному рівні необхідності досягнення особистих цілей працівників та цілей фахового коледжу.

Кадрова стратегія спрямована на формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу, орієнтованою на особисті й колективні знання, а також індивідуально- та соціально-орієнтованою.

**Стратегія розвитку кадрового потенціалу
Відокремленого структурного підрозділу
«Конотопський індустріально-педагогічний фаховий коледж
Сумського державного університету»**

2023–2027 рр.

Ціль кадрової стратегії: формування, збереження та розвиток кадрового потенціалу

Підцілі кадрової стратегії

1. Підвищення результативності роботи педагогічного та викладацького складу за усіма напрямками: навчальна, методична, наукова, організаційна та виховна робота.

Індикатори досягнення:

- 1) виконання навчального навантаження в повному обсязі;
- 2) розробка сучасного методичного забезпечення; використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін;
- 3) участь у наукових дослідженнях, публікації;
- 4) керівництво студентською науковою роботою та фаховими гуртками;
- 5) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у студентів громадянської свідомості, патріотизму.

Показники:

- 1) зростання кількості годин навчального навантаження за рахунок збільшення контингенту студентів;
- 2) кількість та повнота забезпечення методичними та дидактичними розробками (до 100 %, частота оновлення – раз на 5 років);
- 3) кількість наукових публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт;
- 4) кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти у базовому університеті (не менше 50 %); відсоток працевлаштування випускників в підприємствах-базах практичної підготовки та в громадах (не менше 75 %); рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці; кількість діючих професійних гуртків та творчих майстерень; кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності; участь у суспільному житті коледжу та міста.

2. Оптимізація і стабілізація кадрового складу фахового коледжу, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу.

Індикатори досягнення:

- 1) підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби фахового коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.

Показники:

- 1) кількість штатних одиниць відповідно до потреби;
- 2) укомплектованість персоналом (100 %);
- 3) фахова та професійна освіта персоналу відповідно до ліцензійних вимог;

- наявність необхідних компетенцій;
4) рівень професійної майстерності викладачів.

3. Формування, забезпечення дієвості та розвиток системи навчання та розвитку персоналу.

Індикатори досягнення:

- 1) системний підхід по підвищенню кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, отримання нових компетентностей;
- 2) дієвий мотиваційний механізм;
- 3) бажання особистісного розвитку та кар'єрного зростання;
- 4) формування системи наставництва, навчання, підвищення кваліфікації; підготовка кадрового резерву, наявність наступності поколінь.

Показники:

- 1) наявність умов для підвищення професійної майстерності, відсоток виконання поточних та перспективних планів підвищення кваліфікації (курси, педагогічне та фахове стажування); кількість викладачів, які пройшли підвищення кваліфікації або стажування;
- 2) чітке розуміння персоналом діючого мотиваційного механізму, рівень оплати праці; саморозвиток та самовдосконалення персоналу на основі неформальної освіти;
- 3) поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників базового університету; залучення фахівців з виробництва.

4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.

Індикатори досягнення:

- 1) відданість персоналу фаховому коледжу та колективу;
- 2) довіра до керівництва;
- 3) сумлінне виконання функціональних обов'язків;
- 4) усвідомлення працівником його цінності для коледжу, і навпаки – цінності робочого місця для працівника.

Показники:

- 1) рух, оборотність та закріплення персоналу;
- 2) виконання роботи на громадських засадах;
- 3) результативність виконуваних завдань.

5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури фахового коледжу.

Індикатори досягнення:

- 1) удосконалення Кодексу корпоративної культури;
- 2) підвищення рівня організаційної культури;
- 3) гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;
- 4) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність фахового коледжу.

Показники:

- 1) сприятливий психологічний клімат у колективі, відсутність конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу, особливо категорії викладачів;
- 2) високий рівень соціальної та професійної взаємодії між працівниками;

- 3) гендерна рівність;
- 4) наявність пакету внутрішніх нормативних актів, що регламентують функціонування коледжу.

Заступник директора з навчальної роботи



Ольга КРАВЧЕНКО

Заступник директора з навчально-виховної роботи



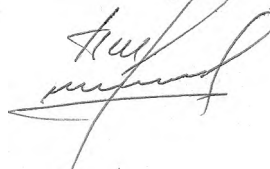
Ольга МЕЛЬНИК

Старший інспектор з кадрів



Світлана ШАПОВАЛЕНКО

Юрисконсульт



Павло ШЕВЧЕНКО