

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА

**Формирование кадрового резерва
как способ закрепления молодых
специалистов в организации**

Елисеева Надежда Михайловна

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор Нехода Е.В.

Томск - 2022



Мы учим и лечим с 1888 года



Структура работы (оглавление)



ВВЕДЕНИЕ

1. Теоретические аспекты формирования кадрового резерва

1.1. Сущность, цели и принципы формирования кадрового резерва

1.2. Этапы формирования кадрового резерва

1.3. Современные технологии отбора, оценки и подготовки кадрового резерва

2. Формирование кадрового резерва как способ закрепления молодых специалистов в ФГБОУ ВО СибГМУ Минздрава России

2.1. Характеристика организации, анализ кадровой политики

2.2. Проблемы развития кадрового ресурса, предпосылки для привлечения и закрепления молодых специалистов в университете

2.3. Проект «Академическое депо» как элемент системы формирования кадрового резерва молодых специалистов

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цели и задачи работы



ЦЕЛЬ

Анализ системы формирования кадрового резерва как инструмента привлечения и закрепления в вузе молодых научно-педагогических кадров

ЗАДАЧИ

- изучить теоретические аспекты формирования кадрового резерва
- охарактеризовать существующий кадровый потенциал СибГМУ
- выявить предпосылки для привлечения и удержания молодых специалистов
- представить проект «Академическое депо» как инструмент формирования кадрового резерва молодых научно-педагогических кадров

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ - группа сотрудников,
обладающих способностью к управленческой деятельности,
прошедших определенный отбор и необходимую подготовку
ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ

Цели формирования кадрового резерва

Стабильность
кадрового
обеспечения

Адаптация к
переменам

Преемственность
деятельности

Экономия
ресурсов

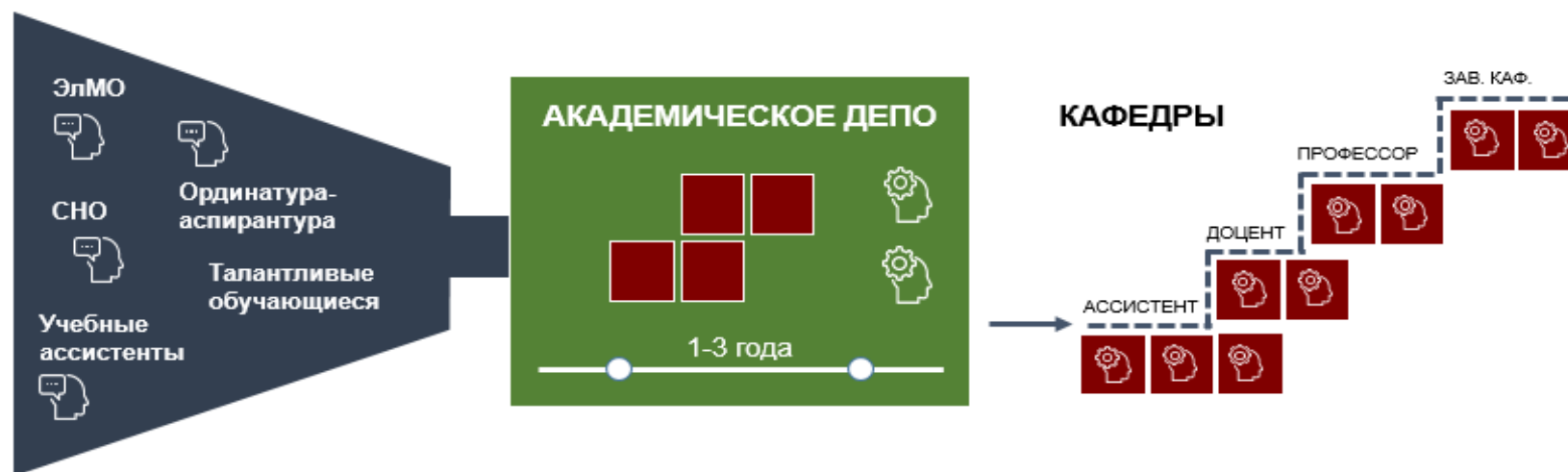
Развитие кадрового
потенциала

Мотивация



Концепция – цели и задачи проекта

- ЦЕЛИ**
- системное развитие кадрового ресурса
 - создание кадрового резерва высокого профессионального потенциала,
 - воспроизводство ППС университета, обеспечение преемственности поколений



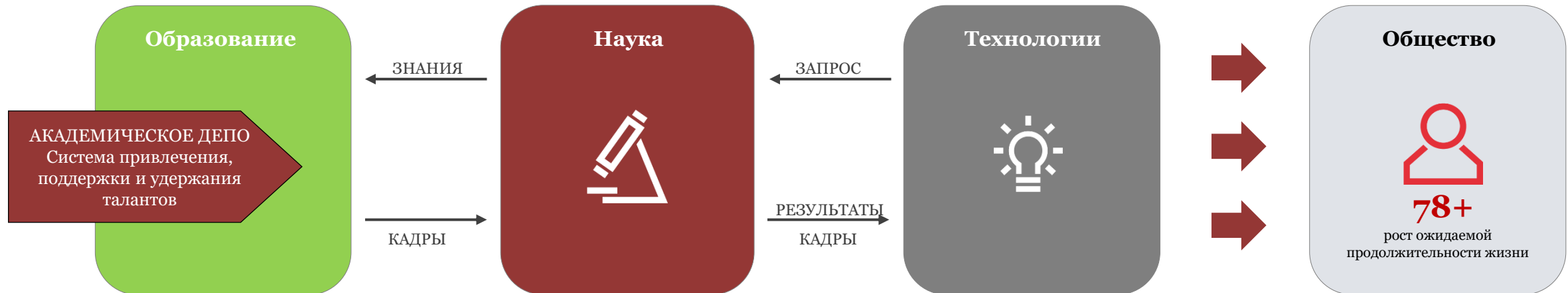
ЗАДАЧИ

- Выявление потенциальных претендентов, их мотивация к выбору академической карьеры
- Обеспечение условий для поэтапного профессионального роста и академического развития
- Управление профессиональным и карьерным развитием

Предпосылки проекта «Академическое депо»

КЛЮЧЕВЫЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ СИБГМУ (2030)

- трансформация образовательного ландшафта СибГМУ
- концентрация исследовательской повестки вуза
- трансформация университетских клиник в научно-образовательный клинический комплекс
- новые медицинские знания и технологии, трансфер в систему здравоохранения



Исходные показатели



СИБИРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ	Средний возраст работников кафедры	Среднесписочная численность ППС в возрасте до 39 лет (без совместителей)	Общая среднесписочная численность ППС (без совместителей)	Доля работников ППС в возрасте до 39 лет в общей численности ППС, %	Примечание
Кафедра управления и экономики фармации	54,3	0	8	0,00	
Кафедра фармацевтической технологии и биотехнологии	49,8	0,3	8	3,75	>> 0 (2022 г.)
Кафедра фармацевтического анализа	47,6	3,7	16,5	22,42	
Кафедра химии	49,5	2,8	11	25,45	

**Средний возраст –
50 лет**

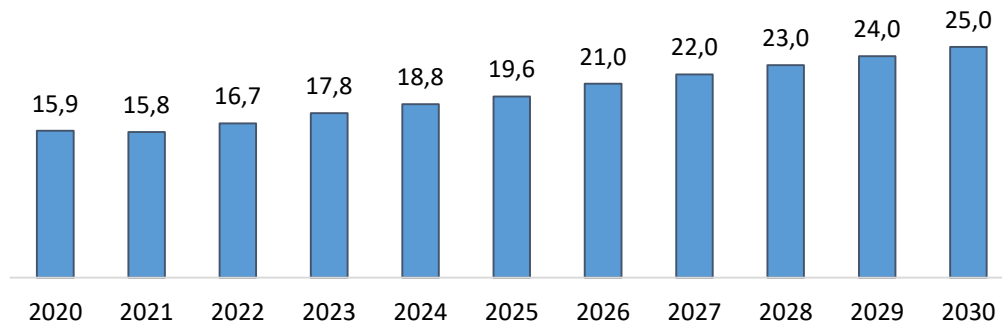
МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ	Средний возраст работников кафедры	Среднесписочная численность ППС в возрасте до 39 лет (без совместителей)	Общая среднесписочная численность ППС (без совместителей)	Доля работников ППС в возрасте до 39 лет в общей численности ППС, %	Примечание
Кафедра иммунологии и аллергологии	58,6	0	5,6	0,00	
Кафедра нормальной физиологии	57,3	0	8,9	0,00	
Кафедра микробиологии и вирусологии	51,4	1,4	5,4	25,93	>> 0 (2022 г.)
Кафедра биохимии и молекулярной биологии с курсом клинической лабораторной диагностики	52,4	1,2	9,6	12,50	
Кафедра морфологии и общей патологии	52,3	1	5,7	17,54	
Кафедра медицинской и биологической кибернетики	52,3	2,7	14,9	18,12	- 1 чел. (2023 г.)
Кафедра биологии и генетики	51,8	1,4	6,1	22,95	
Кафедра биофизики и функциональной диагностики	45,4	2,6	6,6	39,39	- 1 чел. (2023 г.)

**Средний возраст –
52 года**

Целевые показатели кадровой политики

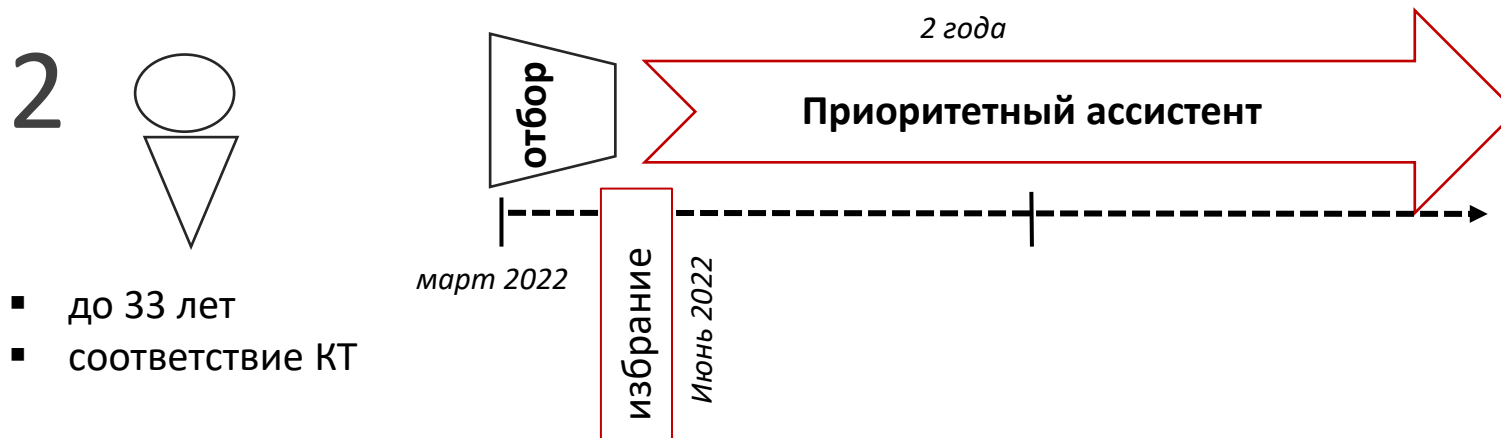
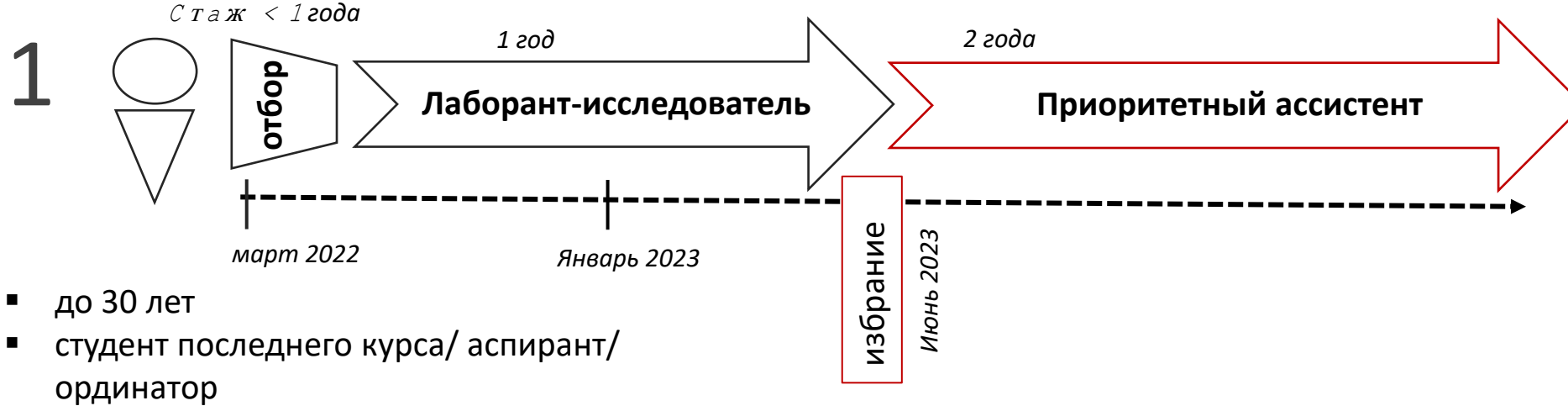


Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности ППС



Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	ВСЕГО
Списочная численность ППС, чел.	463	476	491	505	511	504	507	507	507	507	507	
Прирост ППС, %		2,4	2,05	2,95	1,2	-1,4	0,55	-0,05	0	0	0	7,7
Среднесписочная численность ППС	401,8	413,4	426,9	439,5	444,8	438,6	441,0	440,8	440,8	440,8	440,8	
Среднесписочная численность ППС в возрасте до 39 лет	63,9	65,2	71,3	78,2	83,6	86,8	92,7	97,0	101,4	105,8	110,2	
Количество ППС, достигших 40 лет, чел.		2	7	6	4	5	10	6	8	5	7	60
Списочная численность ППС в возрасте до 39 лет, чел.	96	89	95	102	108	111	117	121	126	131	136	
План прироста ППС в возрасте до 39 лет (полных единиц)		4	13	13	10	8	16	10	13	10	12	109

Суть проекта



Академическое депо – отбор в проект 1 раз в полгода (март/сентябрь)

План реализации проекта



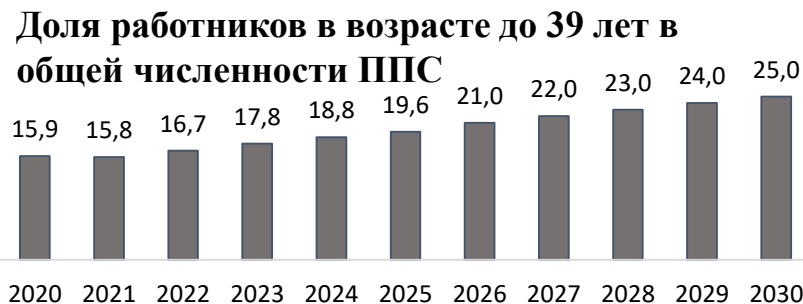
20 индивидуальных траекторий развития

- АПРЕЛЬ 2022 – 10 лаборантов-исследователей
- ИЮНЬ 2022 – 10 ассистентов

Ожидаемые результаты

Количественные результаты:

1. Увеличение доли молодых сотрудников университета в общей численности ППС
2. Повышение объема научной продуктивности (публикации, гранты, изобретения и пр.)
3. Увеличение количества претендентов для участия в конкурсе на замещение должностей ППС
4. Снижение уровня внутреннего совместительства сотрудников



Доля остепененных работников в общей численности ППС – **не менее 80%**

Качественные результаты:

1. Повышение престижа и привлекательности академической карьеры для выпускников университета и молодых сотрудников
2. Повышение качественных результатов научно-исследовательской работы ППС за счет перераспределения педагогической нагрузки
3. Наличие реальной конкурсной ситуации для замещения должностей ППС
4. Повышение привлекательности СибГМУ как работодателя

Проблемы и риски



№	Риск, краткое описание рискового события	Мероприятия по управлению рисками/ уменьшению риска
1.	Сопротивление (саботаж) участию в проекте со стороны заведующих кафедрами	Проведение разъяснительной работы, разработка методов стимулирования
2.	Малый приток претендентов к участию в проекте	Проведение регулярной информационной кампании среди обучающихся и выпускников вузов
3.	Нежелание опытных сотрудников осуществлять наставничество, делиться опытом	Проведение разъяснительной работы, разработка методов стимулирования
4.	Отток выпускников проекта из-за перехода на стандартные условия работы	Разъяснение возможностей дополнительных выплат за высокие показатели работы, вовлечение в исследовательские проекты, создание траекторий профессионального и карьерного развития
5.	Значительное снижение доли остепененности ППС	Создание условий для реализации исследовательской деятельности, подготовки диссертации

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Мы учим и лечим с 1888 года

