

## **Политика управления человеческим капиталом**

### **Имеющиеся ресурсы:**

- более 850 научно-педагогических работников (177 докторов наук, 562 кандидата наук, эксперты Российских научных и исследовательских фондов, советов федеральных целевых программ, рабочих групп Минобрнауки РФ, консультационных и экспертных органов государственной власти), 20 сотрудников удостоены государственных наград (с 2017 года);

- 7 образовательно-научных институтов, реализующих подготовку и переподготовку кадров по 74 направлениям образования и ведущих научные исследования по основным направлениям научно-технологического развития Российской Федерации;

- 30 научно-исследовательских лабораторий и научно-образовательных центров; 14 диссертационных советов; 16 базовых кафедр.

### **Основные принципы:**

- отношение к сотрудникам как главной ценности и стратегическому ресурсу университета;

- длительные трудовые отношения с ключевыми сотрудниками;

- поддержка инициатив и академической мобильности сотрудников;

- участие всех подразделений НГТУ в развитии человеческого капитала.

### **Ключевые задачи:**

- привлечение и закрепление молодых сотрудников;

- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов;

- развитие и мотивация кадрового потенциала.

### **Ключевые подходы (направления):**

1. Вовлечение молодежи в научно-педагогическую деятельность (популяризация науки в студенческой среде, в т.ч. в интернет-пространстве через социальные сети, лекции ведущих ученых, работу студентов в научных и образовательных проектах, проведение студенческих научных конкурсов,

хакатонов; наставничество студентов старших курсов над младшими, привлечение студентов к научной работе).

Ключевые результаты направления 1 приведены на рисунке 1.



Рис. 1. Ключевые показатели направления 1

2. Развитие системы рекрутинга, в том числе международного (создание специализированного отдела рекрутинга, формирование международного экспертного научного совета, развитие системы PostDoc, создание англоязычной аспирантуры, привлечение ведущих ученых РІ

Ключевые показатели направления 2 приведены на рисунке 2.



Рис. 2. Ключевые показатели направления 2

3. Совершенствование системы обучения и переобучения (персонализация треков профессионального развития сотрудников на основе цифровой трансформации процессов, академическая мобильность, прохождение уникальных образовательных программ, повышение уровня владения иностранным языком, стажировки сотрудников в ведущих научно-образовательных организациях).

Ключевые показатели направления 3 приведены на рисунке 3.



**Рис. 3. Ключевые показатели направления 3**

4. Развитие системы эффективных контрактов (внедрение свободно конфигурируемого эффективного контракта, расширение спектра рейтинговых показателей эффективности для разных групп персонала, совершенствование механизмов поощрения: индивидуальный подход, введение целевых надбавок).

Ключевыми результатами направления 4 являются:

- для НГТУ: объективная оценка вклада каждого сотрудника в достижение поставленных перед университетом целей;
- для сотрудников: мотивация к профессиональному развитию, возможность получать материальное вознаграждение, соответствующее личному вкладу.

5. Развитие кадрового резерва (работа с группой подготовки руководящего состава, формирование новых групп, разработка программ профессионального развития и наставничества).

Ключевыми результатами направления 5 являются: пополнение кадрового состава НГТУ перспективной молодежью и развитие университета, повышение его конкурентоспособности.

6. Развитие наградной системы (формирование системы выдвижения сотрудников на международные премии за выдающиеся научные исследования и научно-технические разработки, расширение круга информационных площадок, в том числе онлайн, о лучших людях НГТУ).

7. Формирование открытой кадровой среды. Конкурентоспособная социальная инфраструктура: реализация социальных программ, направленных на укрепление здоровья, профессионального развития; предоставление жилья; расширение спектра корпоративных льгот. Цифровая трансформация кадровых процессов: сервисы автоматизированного управления персоналом (подбора, оценки, переобучения, вознаграждения, отслеживания карьерного следа), внутренняя системная интеграция, чат-боты, роботы-эдвайзеры, оптимизация формирования отчетности.

8. Ежегодно будет проводиться конкурс «Лидер НГТУ» и будут созданы сервисы: «Кафетерий корпоративных льгот» (увязка предоставления вознаграждений с индивидуальными результатами выполнения эффективного контракта), «Если бы я был ректором» (выявление и устранение проблем в университете, поддержка инициативных сотрудников и обучающихся).

Модель управления человеческим капиталом в новой системе управления НГТУ представлена на рисунке 4.



Рис. 4. Модель управления человеческим капиталом

Ожидаемые эффекты:

- выход НГТУ на лидирующие позиции среди вузов РФ как работодателя;

- обеспечение НГТУ сотрудниками с уровнем компетенций, соответствующим мировым стандартам;
- повышение оперативности кадровых процессов для принятия оптимальных управленческих решений.