

Київський фаховий коледж  
Приватного вищого навчального закладу  
«Університет сучасних знань»

Розглянуто та схвалено  
на засіданні педагогічної  
ради коледжу  
Протокол № 2 від «28» жовтня 2021 р.



**Стратегія розвитку кадрового потенціалу  
Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу  
«Університет сучасних знань»**



Стратегія розвитку кадрового потенціалу Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» втілює Закон України «Про освіту», Закон України «Про фахову передвищу освіту» професійні стандарти, Європейські стандарти і рекомендації щодо внутрішнього забезпечення якості у закладах фахової передвищої освіти, місію і політику Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» що затверджені Вченою радою Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» на 2022 – 2026 р.р., Положення про Київський фаховий коледж Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань», внутрішні нормативні документи, що регламентують і забезпечують здійснення освітнього процесу.

Місія Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» полягає у сприянні гармонійного розвитку особистості, розвитку її компетентностей шляхом надання високоякісних освітніх послуг, вихованні покоління громадян, здатних ефективно працювати і навчатися протягом усього професійного життя та удосконаленні інноваційних підходів до ефективного управління освітнім процесом.

Місія Коледжу реалізується з дотриманням власних цінностей та принципів.

**Стратегічною метою діяльності коледжу є результативне виконання освітньо-професійних програм, реалізації кадрової політики за критеріями професійного розвитку здійснювати якісну підготовку конкурентоспроможних фахівців для різних сфер суспільного життя, які здатні практично реалізувати свої знання та професійний потенціал, критично та креативно мислити, самотивовані до постійного навчання, що дозволить позиціонувати Коледж як провідний заклад фахової передвищої освіти**

**Однією із головних стратегічних задач коледжу є підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, застосування ефективних педагогічних технологій, забезпечення оптимальних умов для вільної творчості,**

підвищення рівня освіти, професійного вдосконалення і самовдосконалення викладачів і працівників коледжу.

**Метою стратегії** розвитку кадрового потенціалу Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» є формування, збереження та розвиток науково-педагогічних та педагогічних працівників,

**Основними завданнями** стратегії розвитку кадрового потенціалу визначені такі:

- Кар'єрний ріст, розвиток і постійне вдосконалення професійної компетентності працівників коледжу.
- Створення умов для планування кар'єрного росту, професійного розвитку працівників.
- Забезпечення неперервності інституційної пам'яті шляхом оптимального поєднання діяльності досвідчених і молодих науково-педагогічних та педагогічних працівників коледжу.
- Запровадження стратегічного управління процесами професійного розвитку персоналу коледжу
- Приведення основних напрямів роботи з науково-педагогічним та педагогічним персоналом у відповідність із завданнями розвитку фахової передвищої освіти в державі.

**Кадровий потенціал** Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» 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 і поставлених перед коледжем цілей.

Кадровий потенціал Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань» - це можливості працівників, якість професійної, фахової та кваліфікаційної підготовки; сукупність трудових, особистісних, психологічних і фізіологічних якостей, а

також творчих здібностей.

**Основні складові компоненти стратегії розвитку кадрового потенціалу Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань»:**

1. Підвищення результативності роботи науково-педагогічного та викладацького складу за всіма напрямками освітньої діяльності: навчальна, методична, наукова, організаційна, виховна робота.
2. Оптимізація і стабілізація кадрового складу коледжу, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу.
3. Формування забезпечення дієвості та розвиток системи навчання та розвитку персоналу.
4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.
5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури коледжу.

Для досягнення результатів реалізації поставленої мети компоненти стратегії розвитку кадрового потенціалу мають певні індикатори та показники.

**Компоненти, індикатори та показники розвитку кадрового потенціалу Київського фахового коледжу Приватного вищого навчального закладу «Університет сучасних знань»**

<b>Складові компоненти кадрової стратегії</b>	<b>Індикатори досягнення</b>	<b>Показники</b>
<p>1. Підвищення результативності роботи науково-педагогічного та викладацького складу за всіма напрямками: навчальна, методична, наукова, організаційна та виховна робота.</p>	<p>1) виконання навчального навантаження у повному обсязі; 2) розробка сучасного методичного забезпечення; 3) використання інноваційних технологій при викладанні дисциплін; 4) розвиток дуальної освіти; 5) участь у наукових дослідженнях, публікації; 6) керівництво студентською науковою/пошуковою роботою та фаховими гуртками; 7) активна робота з обдарованою та талановитою молоддю, формування у студентів громадянської свідомості, патріотизму.</p>	<p>1) зростання кількості годин навчального навантаження за рахунок збільшення контингенту студентів; 2) кількість та повнота забезпечення методичними та дидактичними розробками; 3) кількість наукових навчально-методичних публікацій та студентів-призерів олімпіад, конкурсів наукових робіт; 4) кількість студентів, які продовжили навчання на наступному рівні освіти у базовому університеті; 5) відсоток працевлаштування випускників в підприємствах-базах практичної підготовки та в громадах; 6) рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці; 7) кількість діючих професійних гуртків та творчих майстерень; 8) кількість студентів, залучених до волонтерської діяльності; 9) участь у суспільному житті коледжу та міста.</p>
<p>2. Оптимізація і стабілізація кадрового складу фахового коледжу, забезпечення ефективного використання їх можливостей і потенціалу</p>	<p>1) підбір та розстановка кадрів відповідно до потреби фахового коледжу, фахового та професійного рівня, досвіду та необхідних компетенцій.</p>	<p>1) кількість штатних одиниць відповідно до потреби; 2) укомплектованість персоналом; 3) фахова та професійна освіта персоналу відповідно ліцензійних вимог; наявність необхідних компетенцій; рівень професійної майстерності викладачів</p>

<p>3. Формування, забезпечення дієвості та розвитку системи навчання та розвитку персоналу.</p>	<p>1) системний підхід по підвищення кваліфікації та стажування педагогічного персоналу, отримання нових компетентностей;</p> <p>2) дієвий мотиваційний механізм;</p> <p>3) бажання особистісного розвитку та кар'єрного зростання;</p> <p>4) формування системи наставництва, навчання, підвищення кваліфікації; підготовка кадрового резерву, наявність наступності поколінь</p>	<p>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;</p> <p>2) чітке розуміння персоналом діючого мотиваційного механізму, рівень оплати праці;</p> <p>3) саморозвиток та самовдосконалення персоналу на основі неформальної освіти;</p> <p>4) поповнення кадрів молодими фахівцями, у тому числі з числа випускників базового університету; залучення фахівців з виробництва.</p>
<p>4. Формування та підтримка високого рівня лояльності працівників.</p>	<p>1) відданість персоналу коледжу та колективу;</p> <p>2) довіра до керівництва;</p> <p>3) сумлінне виконання функціональних обов'язків; усвідомлення працівником його цінності для коледжу, і навпаки – цінності робочого місця для працівника.</p>	<p>1) рух, оборотність та закріплення персоналу;</p> <p>2) виконання роботи на громадських засадах;</p> <p>3) результативність виконуваних завдань.</p>
<p>5. Формування, зміцнення та розвиток організаційної культури фахового коледжу.</p>	<p>1) удосконалення корпоративної культури;</p> <p>2) підвищення рівня організаційної культури;</p> <p>3) гендерний підхід при прийнятті кадрових рішень;</p> <p>4) оновлення внутрішніх нормативних документів, які регламентують діяльність фахового коледжу.</p>	<p>1) сприятливий психологічний клімат у колективі, відсутність конфліктів, недопущення професійного вигорання персоналу, особливо - категорії викладачів;</p> <p>2) високий рівень соціальної та професійної взаємодії між працівниками;</p> <p>3) гендерна рівність;</p> <p>4) наявність пакету внутрішніх нормативних актів, що регламентують функціонування коледжу.</p>