

## Стратегия профессионального развития персонала

Утверждено решением Ученого совета

ТГУ № 07 от 2 мая 2025 г.

## Стратегия профессионального развития персонала

Целью профессионального развития персонала является углубление профессиональных знаний сотрудников, повышение их квалификации, развитие организационных возможностей, знаний, навыков и компетенций, которые, как инвестиции, вернутся в университет в виде повышения производительности и эффективности.

Согласно политике управления персоналом университета, процесс управления персоналом в ТГУ представляет собой непрерывный цикл, который осуществляется по следующим основным направлениям:

- Привлечение персонала
- Подбор персонала
- Адаптация персонала
- Управление деятельностью персонала
- Оценка персонала
- Мотивация персонала
- Профессиональное развитие персонала
- Управление персональной информацией
- Увольнение

Для повышения квалификации персонала университет разрабатывает соответствующие программы, основанные на стратегических целях развития университета и потребностях академического, приезжего, административного и вспомогательного персонала.

Определение необходимых знаний и навыков для академического персонала осуществляется на основе оценки персонала, которая также является одним из важных этапов процесса управления персоналом.

Согласно политике управления персоналом, оценка работы персонала – это процесс, посредством которого университет оценивает вклад каждого сотрудника в деятельность университета и выявляет потребности в профессиональном развитии. Оценка работы помогает выявить недостатки и слабые стороны в работе (становится ясно, что необходимо исправить).

**Целью программ повышения квалификации персонала является:**

**1. Повышение профессиональной компетентности академического и приезжего персонала в следующих областях:**

- Развитие отраслей;
- Стратегии академической оценки;
- Методы исследования и обучения;
- Использование новых технологий в учебном и исследовательском процессе;
- В случае одноуровневых программ стоматологического образования ежегодная переподготовка по методикам преподавания и оценки

**2. Развитие навыков для преподавательского состава, приезжего и административного персонала, таких как:**

- Умение работать в команде;
- Умение выявлять проблемы и быстро реагировать;
- Умение работать в стрессовой обстановке;
- Лидерские навыки;
- Коммуникативные навыки.

Университет разрабатывает план профессионального развития. В конце каждого календарного года приказом ректора Университета утверждается перечень тренингов, семинаров и других мероприятий, запланированных на год, как для профессорско-преподавательского состава, так и для приглашенных, а также административно-технического и вспомогательного персонала. При составлении плана необходимо учитывать следующее:

1. Профессиональные потребности, выявленные в процессе оценки деятельности персонала;
2. Конкретные потребности, индивидуально представленные сотрудниками Университету в ходе опроса удовлетворенности (например, анкетирование удовлетворенности сотрудников Университета, проводимое один раз в год в конце учебного года).

Ежегодный план, разработанный и утвержденный Университетом, может быть пересмотрен/изменен. Университет также использует различные программы для повышения квалификации своих сотрудников:

### **Система внутреннего грантового финансирования**

Тбилисский гуманитарный университет финансирует научные исследования с участием сотрудников университета по приоритетным направлениям исследований, заранее определенным университетом в целях поддержки и развития научно-исследовательской деятельности.

Руководителями проектов могут быть только сотрудники, являющиеся членами ТГУ. Система внутреннего грантового финансирования является одной из основ научно-исследовательской деятельности сотрудников, обеспечивая внедрение полученных результатов в учебный и исследовательский процесс.

### **Оплачиваемый научный/учебный отпуск**

Оплачиваемый научный/учебный отпуск является важным фактором, способствующим профессиональному развитию. Учитывая это, университет обязуется предоставлять научно-педагогическим/приглашенным сотрудникам оплачиваемый научно-творческий отпуск сроком не более одного учебного года один раз в 5 лет в целях повышения их квалификации.

### **Сотрудничество между университетами, с различными государственными и неправительственными организациями**

Организация совместных конференций:

Программы обмена преподавателями;

Приглашение известных профессоров, специалистов в данной области для проведения тренингов и семинаров для преподавателей и приглашенных сотрудников.

**Тренинги/семинары/мастер-классы, запланированные совместно с ТГУ в рамках различных международных проектов;**

Поиск местных и международных организаций, предлагающих университетские программы повышения квалификации для преподавателей и приглашенных сотрудников, и установление с ними отношений.

**Реализация программ поддержки молодых преподавателей (программы наставничества).**

Предлагая такие программы, ТГУ обеспечивает привлечение начинающих преподавателей. Для привлечения начинающих преподавателей ТГУ организует проведение различных мероприятий. Программа направлена на поддержку профессионального развития молодых преподавателей посредством сотрудничества с опытными коллегами. Программа может включать организацию семинаров и семинаров, обмен опытом посредством лекций и практических занятий, индивидуальную работу с молодыми преподавателями, руководство их исследовательской деятельностью и т. д.

Разработку и реализацию планов профессионального развития персонала организует Центр дополнительного образования совместно со Службой управления персоналом, Службой обеспечения качества и другими структурными подразделениями, задействованными в этом процессе.