



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный лесотехнический университет»
(УГЛТУ)

ПРИКАЗ

01.07.2025

№ 379-А

г. Екатеринбург

О введении в действие Программы развития
кадрового потенциала ФГБОУ ВО «Уральский
государственный лесотехнический университет» на 2025-2029 г.г.

В соответствии с решением Ученого совета УГЛТУ (протокол от
19.06.2025 № 6)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Отменить действие Программы «Кадры» ФГБОУ ВО «Уральский
государственный лесотехнический университет» на 2022-2024 годы,
утвержденной решением Ученого совета УГЛТУ от 17.02.2022, протокол № 2 в
связи с истечением срока ее реализации.

2. Ввести в действие Программу развития кадрового потенциала ФГБОУ
ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2025-2029
годы (далее – Программа «Кадры» на 2025-2029 г.г.) (прилагается).

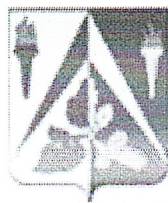
3. Определить место хранения Программа «Кадры» на 2025-2029 г.г. –
Управление делами.

4. Начальнику отдела разработки и сопровождения информационных
систем Христолюбову А.С. обеспечить размещение Программы «Кадры» на
2025-2029 г.г. на официальном сайте УГЛТУ.

Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Ректор

Е.П. Платонов



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный лесотехнический университет»
(УГЛТУ)

УТВЕРЖДЕНА
Ученым Советом УГЛТУ
(протокол от 19.06.2025 № 6)

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ФГБОУ ВО «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
на 2025-2029 г.г.**

Екатеринбург
2025

Паспорт программы развития кадрового потенциала
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Уральский государственный лесотехнический университет»
на 2025 – 2029 г.г.

Наименование Программы	Программа развития кадрового потенциала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2025 – 2029 г.г. (далее – Программа «Кадры»)
Основание для разработки Программы	Программа развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» (далее – УГЛТУ, университет) на 2023-2032 г.г., утвержденная Министерством науки и высшего образования Российской Федерации от 29.05.2023 № МН-7/2580 Результаты работы по программе «Кадры» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2022 – 2024 г.г.
Сроки реализации Программы	2025 г. – 2029 г.
Разработчики программы	Первый проректор, советник ректората по общим вопросам, начальник кадрово-правового управления, начальник планово-финансового управления
Стратегическая цель Программы	создание условий для развития персонала университета, обеспечивающего его эффективную деятельность в условиях текущих и прогнозируемых преобразований в науке и экономике
Направления Программы	1. Развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ. 2. Создание условий для удержания кадров и планирования преемственности. 3. Формирование корпоративной культуры.
Задачи Программы	1. Формирование корпоративной культуры, способствующей формированию высокого уровня лояльности сотрудников по отношению к университету. 2. Сохранение, развитие и укрепление потенциала каждого сотрудника посредством построения дифференцированной и гибкой системы профессиональных траекторий работников, введения системы непрерывного профессионального развития работников на основе индивидуальных планов. 3. Создание института преемственности кадров посредством обеспечения воспроизводства научно-педагогических и управленческих кадров, привлечения в Университет ведущих ученых и высококвалифицированных специалистов-практиков, создания условий для привлечения молодых работников.
Перечень целевых показателей Программы	– Доля лиц научно-педагогических работников УГЛТУ, имеющих учёные степени или звания, % – Доля лиц педагогических работников УГЛТУ, имеющих 1 и высшую категорию, % – Число аспирантов на 100 обучающихся приведенного контингента, чел. – Количество лиц, освоивших программы аспирантуры, защитивших диссертацию и оставшихся работать в УГЛТУ (за 3 года), чел. – Доля работников из числа профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет, % – Доля сотрудников, обладающих цифровыми компетенциями, % – Доля работников, зарегистрированных в ЦПИ, % – Доля научных работников, использующих сервисы домена «Наука и инновации», % – Уровень удовлетворенности работников условиями труда, % – Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников, %

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа развития кадрового потенциала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2025 – 2029 г.г. (далее – Программа «Кадры») разработана в соответствии с:

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

– Федеральным законом от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»,

– Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»,

– постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2021 № 2547 «Об утверждении требований к структуре и содержанию программы развития образовательных организаций высшего образования»,

– федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования,

– приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20.10.2021 № 951 «Об утверждении федеральных государственных требований к структуре программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), условиям их реализации, срокам освоения этих программ с учетом различных форм обучения, образовательных технологий и особенностей отдельных категорий аспирантов (адъюнктов)»,

– приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2021 № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования»,

– приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 29.11.2021 № 869 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования»,

– Методическими рекомендациями по разработке программ развития образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации от 11.01.2023,

– Уставом и иными локальными нормативными актами федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» (далее – УГЛТУ, университет).

2. АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УГЛТУ

Кадры являются важнейшим ресурсом университета, определяющим эффективность его работы, возможности и перспективы развития. В настоящее время в университете реализуются основные образовательные программы среднего профессионального и высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка научно-педагогических кадров в аспирантуре), дополнительные образовательные программы, осуществляются научные исследования, проводятся опытно-конструкторские работы.

В университете с 2022 года велась работа по программе «Кадры» ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2022-2024 г.г., основная цель которой заключалась в подборе и расстановке кадров для обеспечения всех направлений деятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать или содействовать решению задач стратегического развития университета. При этом решались следующие задачи:

- повышение профессионального уровня работников;
- формирование кадрового резерва;
- снижение среднего возраста научно-педагогических работников;
- создание системы адаптации персонала;
- совершенствование системы управления кадрами университета и оптимизация численности работников;

- разработка и внедрение эффективных механизмов мотивации и стимулирования труда работников;
- обеспечение конкурентоспособных условий занятости работников университета.

В целях повышения эффективности труда в университете внедрена система эффективного контракта, система мотивации работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) и научных сотрудников по результатам научной, образовательной и инновационной деятельности. Выдерживается соотношение заработной платы ППС и педагогических работников к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по субъекту Российской Федерации.

Формируется ежегодный план обучения персонала, обеспечен социальный пакет, который включает меры материального и морального стимулирования. Проводится комплекс мероприятий по обеспечению требований охраны труда на рабочих местах, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности объектов университета.

С целью снижения срока адаптации вновь пришедших сотрудников к выполнению должностных обязанностей разработаны Положение о молодом специалисте, создан институт наставничества.

Сформирован кадровый резерв, ведется планомерная работа по привлечению в университет молодых специалистов в возрасте до 39 лет, в том числе за счет целевой аспирантуры и докторантуры.

Сформирована система морального и материального стимулирования работников: ежегодно лучшие сотрудники университета представлены на Доске Почета, действует система награждения внутренними и внешними наградами, в том числе присвоение званий «Почетный работник УГЛТУ» и «Ветеран УГЛТУ» с денежными выплатами, осуществляются выплаты по эффективному контракту, устанавливаются стимулирующие выплаты за качество и интенсивность работы, сформирована система внутренних грантов для поддержки молодых исследователей. Стали традиционными конкурсы

«Лучший ученый университета» и «Лучший преподаватель университета глазами студентов».

Разработан кодекс этики и служебного поведения работников ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет», являющийся локальным нормативным актом и определяющий принципы, правила и нормы делового общения и поведения, распространяющиеся на всех работников и обучающихся УГЛТУ. Действие этого документа направлено на повышение имиджа и репутации университета, на поддержку поведенческих норм, уважительного отношения как между работниками и обучающимися, так и внутри этих категорий.

Планомерная работа коллектива университета по развитию кадрового потенциала привела к изменению ситуации с долей научно-педагогических работников, имеющих ученую степень, омоложению кадров, формированию кадрового резерва, снижению доли неосновного персонала в общей численности работников и росту значений показателей, установленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации и характеризующих эффективность работы университета в данной области.

В табл. 1 представлены результаты работы университета по развитию кадрового потенциала в период с 2021 г. по 2024 г.

Таблица 1

Динамика значений показателей развития кадрового потенциала УГЛТУ за период с 2021 г. по 2024 г.

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Значение критерия на 2024 год	Пороговое значение критерия
I. Критерии эффективности работы по формированию и развитию кадрового потенциала работников УГЛТУ						
1.1 Доля НПР/ педагогических работников, работающих на полную ставку	%	53,3/42,9	54,3/80,0	57,4/77,7	35,8/75,8	не менее 60
1.2. Доля педагогических работников	%	43,5	23,3	60	63,2	не менее 80

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Значение критерия на 2024 год	Пороговое значение критерия
УГЛТУ, имеющих 1 и высшую категорию (штатные сотрудники)						
1.3. Обеспечение бюджетных и внебюджетных поступлений в сфере выполнения объема НИР и НИОКР (в расчёте на целую ставку НПР), в том числе по институтам:	тыс. руб.	230,0	296,12	379,4 (в общем объеме НИР и НИОКР)	318,51(в общем объеме НИР и НИОКР)	не менее 250
ИЛП		288	365,9	699,92	591,6	
ИТИ		58	32,8	48,93	79,93	
ВШТС					113,29	
СЭИ		0	2,3	0,64	0,00	
ХТИ		128	265,0	44,35	30,76	
1.4. Доля работников из категории «Руководитель (директор, заведующий, начальник) структурного подразделения», прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка)	%	53	62	70	100	100
1.5. Доля работников из категории «профессорско – педагогический состав и педагогические работники», прошедших	%	45	77	85,7	100	100

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Значение критерия на 2024 год	Пороговое значение критерия
обучение по обязательным направлениям программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации или профессиональная переподготовка) не реже 1 раза в 3 года						
1.6. Доля научно-педагогических работников, работающих в Университете по основному месту работы, имеющих ученую степень, в том числе о институтах:	%	81,0	82,4	80,3	79,5	70,0
ИЛП		90,2	93,9	89,8	87,5	
ИТИ		77,3	83,6	82,1	87,9	
СЭИ		63,5	66,0	64,2	66,0	
ХТИ		88,8	90,3	88,6	86,2	
ВШТТС					65,0	
II. Критерии эффективности работы по обеспечению преемственности поколений работников						
2.1. Число аспирантов УГЛТУ на 100 студентов приведенного контингента, в том числе в институтах:	чел.	2,1	2,6	3,9	4,5	не менее 4
ИЛП		2,3	2,8	4,6	5,0	
ИТИ		2,7	3,1	4,2	6,6	
ВШТТС					0,7	
СЭИ		1,1	1,2	0,9	1,6	
ХТИ		1,4	2,2	3,6	4,9	
2.2. Количество лиц, освоивших программы аспирантуры, защитивших диссертацию и	чел.	7	7	7	8	не менее 4

Критерий	Единица измерений эффективности работы	Значение критерия на 2021 год	Значение критерия на 2022 год	Значение критерия на 2023 год	Значение критерия на 2024 год	Пороговое значение критерия
оставшихся работать в УГЛТУ (за 3 года), в том числе в институтах:						
ИЛП		3	3	2	3	не менее 1
ИТИ		2	2	4	4	не менее 1
ВШТТС					0	не менее 1
СЭИ		0	0	0	0	не менее 1
ХТИ		2	2	1	1	не менее 1
2.3. Доля научно - педагогических работников УГЛТУ:						
2.3.1. С возрастом не более 39 лет	%	22,6	19	15	18,4	не менее 35
2.4. Средний возраст научно-педагогических /педагогических работников	лет	51,3/45,7	52,6/43	53/38,8	52,4/38,9	не более 50
Критерии эффективности работы по совершенствованию правовых, организационных условий, эргономичной среды для развития персонала						
3.1. Доля работников из числа неосновного персонала в общем количестве работников (среднесписочный состав)	%	69,5	63,7	63,5	62	не более 38

Вместе с тем, существуют нерешенные проблемы, среди которых наиболее значимыми являются следующие:

- недостаточно эффективными являются меры по привлечению в университет молодых специалистов возрастом до 39 лет;
- на некоторых кафедрах отсутствует системная работа по повышению доли работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих ученую степень;
- наблюдается низкий уровень лояльности сотрудников к университету;
- недостаточно внимания уделяется созданию комфортных условий

труда;

– работа по снижению доли неосновного персонала в общей численности работников университета недостаточно эффективна.

Сегодня позиция Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, внешних партнеров по отношению к вузам существенно изменилась. Сегодня недостаточно видеть в университетах «поставщиков кадров». Вуз должен стать проактивным участником всех инновационных процессов в экономике, ставить совместные цели и работать на достижение реальных результатов в образовании, науке и технологиях.

В первую очередь такие требования проецируются на переход от процессной к проектной и продуктовой логике: от аудиторной нагрузки и академических часов — к индивидуализации образовательных программ, от отчетов по НИР — к инновационным решениям, готовым к внедрению в экономику и общество, от традиционных образовательных программ — к изменению логистики образовательного процесса, от научных исследований вуза — к кооперации и большей открытости.

Все это требует от сотрудников университета новых подходов к реализации своей деятельности, к изменению мышления и видения результатов своей работы в результатах деятельности всего коллектива. Если ранее управление персоналом было направлено на решение функциональных задач университета, то теперь становится актуальным вопрос управления развитием каждого сотрудника, достижения им максимальной эффективности при выполнении поставленных задач.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Сформулированные в Программе развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2023-2032 г.г. миссия, ценности и стратегические цели работы определяют высокие требования к кадровому составу университета и основную цель работы

с персоналом.

Программа развития кадрового потенциала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2025-2029 г.г. содействует обеспечению кадровыми ресурсами достижения целей и реализации задач, сформулированных в Программе развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2023-2032 г.г. (далее – Программа развития).

Целью программы «Кадры» является создание условий для развития персонала университета, обеспечивающего его эффективную деятельность в условиях текущих и прогнозируемых преобразований в науке и экономике.

Задачами программы «Кадры» являются:

1. Формирование корпоративной культуры, способствующей формированию высокого уровня лояльности сотрудников по отношению к университету.

2. Сохранение, развитие и укрепление потенциала каждого сотрудника посредством построения дифференцированной и гибкой системы профессиональных траекторий работников, введения системы непрерывного профессионального развития работников на основе индивидуальных планов.

3. Создание института преемственности кадров посредством обеспечения воспроизводства научно-педагогических и управленческих кадров, привлечения в Университет ведущих ученых и высококвалифицированных специалистов-практиков, создания условий для привлечения молодых работников.

Реализация обозначенных выше задач программы «Кадры» базируется на следующих **принципах**:

– работники рассматриваются как высшая ценность, человеческий ресурс, способный обеспечить Университету конкурентные преимущества и достижение лидерских позиций;

– управление работниками основывается на сочетании экономических и социально-психологических методов воздействия;

– работники рассматриваются как капитал, приобретенный в ходе конкуренции, а расходы на работников – как долгосрочные инвестиции в развитие Университета;

– работники являются носителями корпоративной культуры Университета и его ценностей, что во многом способствует формированию положительного образа Университета, созданию атмосферы доверия, приемлемого отношения общества к деятельности Университета на региональном, государственном и международном уровнях;

– Университет как работодатель и работники выступают как социальные партнеры, разделяющие цели деятельности и способы их достижения, определяемые Программой развития Университета. Университет обеспечивает работникам удовлетворение социальных, духовных и материальных потребностей в соответствии с вкладом каждого работника в достижение целей и задач деятельности Университета;

– Университет ориентируется на установление длительных трудовых отношений с каждым работником, основанных на соблюдении требований трудового законодательства и позволяющих работнику полностью реализовывать имеющийся уровень профессиональной компетентности, а также совершенствовать его в направлениях, определяемых потребностями Университета и уровнем компетенции работника;

– политика управления кадровым потенциалом интегрирована в Программу развития Университета.

4. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММЫ И МЕХАНИЗМ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Стратегия программы «Кадры» заключается в обеспечении оптимального баланса, процессов количественного и качественного обновления кадрового потенциала работников и повышения мотивации и заинтересованности всего

коллектива университета в результатах своего труда.

К приоритетным направлениям программы «Кадры» относятся:

1. Развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ.
2. Создание условий для удержания кадров и планирования преемственности.
3. Формирование корпоративной культуры.

1. Развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ

Цель работы в данном направлении – создание условий для сохранения и развития кадрового потенциала каждого работника университета.

Содержание основных мероприятий данного направления:

4.1.1. Оценка работников:

– определение критериев, параметров и формы оценки профессиональных компетенций работников, достигнутых ими результатов (количественных и качественных) за определенный период;

– проведение оценки (определение степени соответствия работников квалификационным требованиям; анализ выполняемых функций, их соответствие должностным инструкциям и фактической загруженности работников; анализ достигнутых результатов);

– анализ достижения показателей эффективного контракта с последующим формированием рейтингов кафедр, преподавателей и ППС;

– анализ полученных результатов сотрудников, относящихся к прочим категориям работников (административно-управленческого, инженерно-технического, вспомогательного и обслуживающего);

– выработка рекомендаций по результатам оценки (возможность перемещения работников, необходимость направления на обучение, изменение стимулирующих выплат и др.).

4.1.2. Планирование и организация обучения:

– определение необходимости обучения работников для эффективной реализации стратегических проектов Программы развития Университета (например, в случаях расширения функций, внедрения новых технологий, в том

числе цифровых, изменения нормативных правовых или локальных нормативных актов Университета; по результатам оценки работников);

– сбор заявок и изучение потребностей структурных подразделений Университета в обучении работников по результатам самообследования;

– определение образовательных программ и обучающих мероприятий, разработка планов-графиков обучения для различных категорий работников;

– организация обучения, в том числе за счет обучающих семинаров, программ дополнительного образования, организации стажировок в ведущих научных и образовательных центрах Российской Федерации.

4.1.3. Повышение уровня цифровой грамотности:

– внедрение и развитие цифрового тьюторства (оказание обучающимися, обладающими цифровой грамотностью, помощи работникам в освоении цифровых компетенций);

– организация и проведение обучающих мероприятий по защите конфиденциальной информации;

– подготовка работников к переходу на электронный документооборот с использованием цифровых технологий.

Система профессионального развития работников будет призвана способствовать повышению качества работы, получению или развитию навыков в своей сфере деятельности, более гармоничной ротации кадров из одного сектора (отдела) в другой.

2. Создание условий для удержания кадров и планирования преемственности

Цель данного направления – выявление и своевременное удовлетворение потребностей структурных подразделений Университета в работниках, обладающих необходимой квалификацией и личностными качествами, в частности, привлечение ППС и педагогических работников в возрасте до 39 лет.

Преемственность кадров (планирование преемственности) — это процесс выявления и развития сотрудников, способных занять ключевые должности в

Университете. Предполагает работу с кадровым резервом, привлечение работников извне, подготовку научно-педагогических кадров в аспирантуре.

Дает возможность снизить риски и неопределенность при кадровых перестановках, избежать кадрового вакуума после ухода ключевых сотрудников, обеспечивает стабильность работы университета по всем направлениям деятельности, способствует сохранению сотрудников, созданию условий для выявления талантов внутри университета, сохранению и передаче корпоративных ценностей и знаний.

Содержание основных мероприятий данного направления:

4.2.1. Анализ текущей потребности и перспективное прогнозирование потребностей Университета в работниках:

– анализ укомплектованности подразделений работниками, обладающими необходимыми профессиональными умениями и навыками, соответствующими требованиям к занимаемой должности;

– разработка и (или) актуализация стратегии развития структурных подразделений Университета на перспективу с включением в нее целевых количественных и качественных характеристик работников;

– разработка рекомендаций по сбалансированности численности работников с учетом показателей эффективности деятельности Университета и требований нормативных правовых актов.

4.2.2. Работа с управленческим кадровым резервом:

– развитие и обновление стратегического кадрового резерва (резерва выдвижения) с целью управления талантами, планирования преемственности и стратегического управления человеческими ресурсами;

– обновление оперативного резерва (резерва замещения) с целью планирования замещения ключевых должностей и планирования преемственности;

– развитие управленческих навыков руководителей по программам «Мотивация», «Делегирование полномочий», «Повышение эффективности групповой работы», «Управление проектами» и др.

4.2.3. Создание условий для планирования преемственности научно-педагогических и педагогических кадров:

– мониторинг нормативных требований к реализации основных образовательных программ;

– создание перспективного плана подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре для каждой кафедры, в том числе обучение в рамках квоты целевого приема;

– поиск источников финансирования внутренних грантов для проведения научных исследований работниками университета.

4.2.4. Создание условий для удержания кадров:

– мониторинг и анализ факторов, влияющих на сохранение работников Университета;

– анализ уровня оплаты и условий труда специалистов на рынке труда, разработка предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников Университета;

– разработка мероприятий по улучшению условий труда работников (оснащение техническими средствами и технологическим оборудованием, улучшение эргономики, повышение комфортности).

– разработка критериев материального вознаграждения работников, показавших высокие результаты работы по стратегическим проектам и задачам университета.

3. Формирование корпоративной культуры

Цель данного направления – определение ценностей, норм, убеждений, традиций, которые создают уникальную атмосферу внутри университета и положительно влияют на поведение сотрудников, приложение ими максимальных усилий при выполнении поставленных задач.

Для достижения обозначенной цели необходимо:

– определить те ценности и нормы поведения, которые находят положительный отклик в каждом работнике;

- разработать план по созданию условий, содействующих формированию лояльного отношения работников к Университету;
- контроль внедрения ценностей и принципов, установленных Кодексом этики, в практику деятельности Университета и поведение каждого работника;
- создание анонимного канала обратной связи для регулирования и контроля соблюдения основных принципов Кодекса этики Университета каждым работником;
- совершенствование процесса информирования о направлениях деятельности университета и достигнутых результатах;
- развитие каналов коммуникации;
- организация и проведение различных корпоративных мероприятий, усиливающих командную работу, повышающую лояльность работников;
- выявление уровня удовлетворенности работников условиями труда.

5. ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ И СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ

Комплекс предполагаемых мероприятий по реализации Программы обоснован разработанными целевыми показателями и критериями оценки эффективности, являющимися неотъемлемой частью показателей Программы развития университета на 2020-2024 годы и представлен в дорожной карте формирования и развития кадрового потенциала университета по программе «Кадры» ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет» на 2022-2024 годы.

Перечень целевых показателей Программы

Показатель	Единица измерения	Значение на 2025 г.	2026	2027	2028	2029	Пороговое значение
1. Доля научно-педагогических работников, имеющих ученую степень, в том числе по институтам:	%	79,5	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0
ИЛП		87,5	80,0	80,0	80,0	80,0	
ИТИ		87,9	80,0	80,0	80,0	80,0	

СЭИ		66,0	68,0	70,0	75,0	80,0	
ХТИ		86,2	80,0	80,0	80,0	80,0	
ВШТТС		65,0	67,0	70,0	75,0	80,0	
2. Доля педагогических работников, имеющих 1 или высшую категорию (из числа штатных сотрудников, работающих в университете по основному месту работы)	%	63,2	65,0	70,0	75,0	80,0	80,0
3. Число аспирантов на 100 обучающихся приведенного контингента, в том числе по институтам:	чел.	4,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
ИЛП		5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	
ИТИ		6,6	4,0	4,0	4,0	4,0	
СЭИ		1,6	1,7	1,8	1,9	2,0	
ХТИ		4,9	4,0	4,0	4,0	4,0	
ВШТТС		0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	
4. Количество лиц, освоивших программы аспирантуры, защитивших диссертацию и оставшихся работать в УГЛТУ (за 3 года), в том числе в институтах:	чел.	8	5	5	5	5	5
ИЛП		3	1	1	1	1	
ИТИ		4	1	1	1	1	
СЭИ		0	1	1	1	1	
ХТИ		1	1	1	1	1	
ВШТТС		0	1	1	1	1	
5. Доля работников из числа профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет, в том числе по институтам:	%	18,4	20,0	25,0	30,0	35,0	35,0
6. Доля сотрудников,	%	35	40,0	50,0	60,0	80,0	80,0

обладающих цифровыми компетенциями							
7. Доля работников, зарегистрированных в ЦПИ	%	93,0	93,0	93,0	93,0	93,0	90,0
8. Доля научных работников, использующих сервисы домена «Наука и инновации»	%	0,0	10,0	30,0	50,0	70,0	70,0
9. Уровень удовлетворенности работников условиями труда	%	63,8	65,0	68,0	71,0	75,0	75,0
10. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников	%	63,0	60,0	55,0	50,0	47,0	47,0

План основных мероприятий по достижению целевых показателей Программы

№	Наименование мероприятия	Ответственный	Срок исполнения
<i>1. Развитие кадрового потенциала работников УГЛТУ</i>			
1.1.	Корректировка показателей эффективного контракта ППС	Комиссия	Ежегодно По мере необходимости
1.2	Анализ потребности в обучении работников, составление заявок на обучение	Руководители структурных подразделений	Ежегодно до 01 октября
1.3	Планирование обучения работников на следующий календарный год	Руководители структурных подразделений Начальник ПФУ	Ежегодно до 01 ноября
1.4	Организация обучения всех категорий работников	Руководители структурных подразделений	Ежегодно В соответствии с отдельным планом
1.5	Обучение сотрудников использованию цифровых инструментов, сервисов, платформ	Начальник отдела разработки и сопровождения информационных систем	Ежегодно В соответствии с отдельным планом
<i>2. Создание условий для удержания кадров и планирования преемственности</i>			
2.1.	Оптимизация штатного расписания структурных подразделений в соответствии с функционалом и объемом выполняемых работ	Первый проректор Начальник КПУ Начальник ПФУ	Ежегодно По отдельному графику
2.2.	Создание перспективного плана обучения в целевой аспирантуре / докторантуре сотрудников университета	Проректор по НРИИД	2025
2.3.	Поиск источников финансирования внутренних грантов и конкурсов по поддержке молодых исследователей для проведения научных исследований	Проректор по НРИИД	Ежегодно
2.4.	Выявление факторов, влияющих на сохранение работников в Университете	Проректоры	Июль 2026
2.5.	Регистрация НПР в ЦПИ, разработка системы стимулирования НПР использованию сервисов домена «Наука и инновации»	Проректор НРИИД	Декабрь 2025

<i>3. Формирование корпоративной культуры</i>			
3.1.	Организация и проведение мероприятий на командообразование	Проректор по СиВР Председатель первичной профсоюзной организации работников УГЛТУ Общероссийского профсоюза образования	Ежегодно По отдельному плану
3.2.	Мониторинг уровня удовлетворенности работников условиями труда	Первый проректор	Ежегодно
3.3.	Организация электронного документооборота в университете	Первый проректор	В соответствии с планом финансово- хозяйственной деятельности
3.4.	Организация и проведение мероприятий по повышению уровня комфортности рабочих мест	Первый проректор Проректор по РИК	Ежегодно