

## ПРЕДЛОЖЕНИЯ

кандидата на должность ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Челябинский государственный университет» (ЧелГУ)

**Селютина Андрея Анатольевича**

по реализации программы развития ЧелГУ

Программа развития ФГБОУ ВО «ЧелГУ» направлена на создание и развитие образовательной организации высшего образования, обладающей собственным потенциалом дальнейшего роста и способной успешно содействовать решению приоритетных задач, направленных на ускорение технологического развития и формирование инновационного потенциала экономики Челябинской области.

**Слоган:** традиции в инновациях.

**Миссия:** университет создает благоприятные условия для качественной подготовки и профессионального роста специалистов востребованных в регионе профессий на основе доступа к современным научно-инновационным и образовательным знаниям и технологиям, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое развитие Челябинской области и повышение уровня жизни ее жителей.

**Стратегической целью** Университета является его формирование как ведущего учебно-научного и культурного центра Южного Урала, усиления его роли в социально-экономическом развитии региона при взаимодействии с органами власти, академическим сообществом и бизнес-структурами.

Достижение стратегической цели возможно при решении следующих **задач**, определенных программой развития и в своей реализации основывающихся на принципах Доступности, Надежности и Комфортности.

### **Образовательная политика**

1) Создание системы непрерывного образования и условий для проектирования эксклюзивных индивидуальных образовательных траекторий с учетом потребностей региона (университет выступает как надежный партнер, обеспечивающий регион высококвалифицированными кадрами).

2) Разработка и внедрение образовательных программ с использованием сетевой формы, в том числе в рамках сети ведущих университетов, включая опорные региональные университеты (отчасти снятие напряженности между вузами, вызванной конкуренцией за

абитуриентов; создание комфортной среды для обмена научно-педагогическими кадрами, совместного проектирования образовательного пространства).

3) Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий и инноваций, создание комфортной безбарьерной образовательной среды для обучающихся, обеспечивающий плавный переход от учебы к работе по профессии.

4) Модернизация системы профориентации абитуриентов и обучающихся, формирование системы привлечения качественного контингента обучающихся, в том числе из других субъектов РФ, стран ближнего и дальнего зарубежья (доступность образовательных программ в том числе с точки зрения их финансовой составляющей; разработка гибкой финансовой политики по оплате обучения абитуриентами с высокими баллами, индивидуальные образовательные гранты).

5) Модернизация образовательных программ, адаптированных для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и их последующей успешной социализации в регионе (комфортная и доступная среда).

6) Создание системы мониторинга кадровой потребности региона и эффективной обратной связи с выпускниками (университет – надежный партнер, обеспечивающий востребованное образование).

7) Создание системы стимулирования выпускников оставаться на рабочих местах в регионе. Разработка совместно с партнерами университета привлекательных условий для профессиональной реализации в регионе (надежность в работе с работодателями и выпускниками).

Основная идея: создать доступную, комфортную образовательную среду, учитывающую современные достижения в области подготовки высококвалифицированных кадров, а также требования к выпускникам со стороны реального сектора экономики региона, в том числе образовательных программ для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

### **Политика в области научно-исследовательской деятельности**

В рамках приоритетных направлений развития Челябинской области и с целью эффективного трансфера передовых научных и инновационных разработок в экономику региона в университете должно осуществляться междисциплинарное взаимодействие фундаментальных и прикладных исследований. Формируемая модель научно-исследовательской и инновационной деятельности носит антропоцентричный характер и направлена на создание комфортных условий работы и жизни в регионе.

1) Совершенствование системы оценки результатов научно-исследовательской и педагогической деятельности сотрудников с учетом приоритетных задач стратегии развития региона и модернизация системы мотивации в рамках эффективного контракта.

2) Развитие и модернизация системы поддержки научных школ, в том числе в аспекте повышения привлекательности работы молодых исследователей в возрасте до 39 лет.

3) Совершенствование системы внутриуниверситетских грантов, привлечение заказов из реального сектора экономики, взаимодействие с бизнесом и администрацией региона по выполнению заказов на научные решения внутрирегиональных задач.

4) Создание офиса фандрайзинга и взаимодействия с бизнес-структурами, развитие эндаумент фонда.

5) Организация на базе межуниверситетского кампуса мирового уровня научной лаборатории по направлению Digital Humanities.

Основная идея: продолжение развития технологического блока в соответствии с задачами развития региона, направлениями развития НТР России и т.д., но и в то же время развитие научного потенциала гуманитарного направления как в виде научных центров по прикладным гуманитарным исследованиям, работающим в рамках хоздоговорных отношений, так и центров фундаментального научного знания (ЦФНЗ) в формате digital-лабораторий, работающих в русле фундаментальной науки.

### **Политика по развитию человеческого капитала**

Сочетание критериев сохранения, функционирования кадрового потенциала и критериев динамики развития (тенденции изменения структуры, ориентации научно-педагогических кадров на профессиональное развитие, обоснованность и перспективность кадровой политики).

1) Разработка эффективной системы оценки субъектов научно-педагогической деятельности и условий научно-педагогической деятельности: условия для научных коммуникаций, бюджет времени, когнитивные, интеллектуальные и социально-организационные стороны деятельности и т.п.

2) Разработка и реализация программы формирования кадрового резерва.

3) Формирование «дорожной карты» развития кадрового потенциала, включающей мероприятия по созданию условий для профессиональной реализации, академической мобильности, привлечению лучших российских и зарубежных ученых и преподавателей.

4) Разработка системы тьюторского сопровождения молодых сотрудников, создание комфортных условий для начала своей профессиональной карьеры.

5) Создание системы комфортного и доступного повышения научной и образовательной квалификации НПП АУП и УВП, ориентированной на развитие soft skills и «компетенций будущего».

6) Создание системы подготовки кадров для инновационных предприятий.

7) Совершенствование системы эффективного контракта.

8) Развитие корпоративной культуры университета, приобщение к ценностям университета всех работников организации.

Основная идея: динамичное отслеживание потребностей работников университета всех уровней. Например, кандидаты наук / доценты – основа любой кафедры – в настоящее время находятся в ситуации неопределенности (зачем получать звание доцента? Оно не дает никаких преференций; зачем заниматься наукой, если эффективный контракт по науке предполагает выплату один раз в год и стоимость балла становится известна только в конце года? Какое будущее возможно на кафедре и в университете, если не ведется работа по линии кадрового резерва (обучение управленческим навыкам, проектной работе, навыкам работы в коллективе, бюджетному планированию и т.п.)? Эти и подобные им вопросы должны оперативно решаться.

### **Политика по развитию инфраструктуры**

1) Комплексное развитие имущественного комплекса, формирование современного аудиторного и лабораторного фонда во всех учебных корпусах университета, дающего возможность эффективной организации учебной деятельности, социального проектирования и т.п.

2) Повышение прозрачности при планировании ремонтных и иных работ, касающихся имущественного комплекса университета.

3) Совершенствование электронной информационной системы университета.

4) Внедрение элементов индустрии делового туризма с целью использования возможностей кампуса для организации крупных региональных, национальных и международных мероприятий.

Основная идея: университет создает комфортные условия пребывания в нем не только студентов, но и научно-педагогических работников, административно-управленческого и вспомогательного персонала. Университет – это не только пространство для работы, но и для отдыха, поэтому рекреационные зоны должны учитывать потребности не только студентов.

## **Политика в области цифровой трансформации**

- 1) Цифровая трансформация образовательной деятельности. Развитие систем онлайн-обучения.
- 2) Цифровая трансформация научной деятельности.
- 3) Внедрение системы цифрового управления кампусом
- 4) Цифровизация организационной системы университета

Основная идея: достижение высокого уровня цифровой зрелости организации через развитие и внедрение цифровых технологий, средств реализации гибких бизнес-процессов в интересах стейкхолдеров. Формирование доступной, надежной и комфортной цифровой среды, обеспечивающей бесперебойную связь между всеми элементами инфраструктуры университета.

## **Молодежная политика**

- 1) Повышение привлекательности и престижности научных знаний для молодежи, вовлечение школьников и молодежи в научно-исследовательскую работу, выявление талантливой молодежи и обеспечение повышения привлекательности образования в ЧелГУ для таких абитуриентов; всемерное раскрытие талантов и творческого потенциала студентов, абитуриентов, молодых преподавателей.
- 2) Культивирование образовательных ценностей в молодежной среде, формирование потребности учиться на протяжении всей жизни.
- 3) Формирование гражданской позиции, патриотизма, воспитание толерантности, содействие межкультурному и межрегиональному молодежному взаимодействию.
- 4) Всемерное увеличение вклада университета в развитие городской среды, повышение качества жизни города и региона за счет активизации больших групп молодежи и вовлечения их в систему мероприятий, направленных, в том числе, на повышение привлекательности жизни в городе и уменьшение оттока молодых людей из региона; способствование внедрению в ежедневную практику молодежи принципов здорового образа жизни.
- 5) Включение людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья во все сферы жизнедеятельности университета и социума.

Основная идея: ЧелГУ – это большая семья, в которой чувствуешь себя защищенным, в которой комфортно находиться и строить свое будущее, все члены семьи доступны и в любое время помогут решить сложные вопросы.

## Система управления университетом

1) Совершенствование структуры университета, в том числе, в направлении преодоления внутренней конкуренции, закрытости для совместных образовательных и научных проектов.

2) Позиционирование и продвижение бренда университета для целевых аудиторий (возможная смена бренда – добавление к названию имени значимого для Челябинской области почетного гражданина).

3) Формирование системы менеджмента качества во всех структурных подразделениях университета.

4) Разработка регламентов взаимодействия между структурными подразделениями при решении комплексных вопросов.

Основная идея: в основу управления университетом встроена ДНК (доступность, надежность, комфорт), обеспечивающая его устойчивое развитие и превращение в центр притяжения высококвалифицированных кадров, успешных абитуриентов, перспективных ученых.

Кандидат на должность ректора,  
заведующий кафедрой теоретического и прикладного языкознания  
историко-филологического факультета ФГБОУ ВО «ЧелГУ»



А.А. Селютин