## Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Пензенский государственный университет»

**(ФГБОУ ВО «ПГУ»)**

**Институт экономики и управления**

# Кафедра «Социология и управление персоналом»

УТВЕРЖДЕНА

Решением ученого совета университета

протокол № \_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

**кафедры**

**«Социология и управление персоналом»**

**на 2022 – 2026 гг.**

# ПГУ 2022

## Цели и задачи программы развития кафедры «Социология и управление персоналом»

### Главной целью программы является:

− устойчивое развитие кафедры как образовательного и научного подразделения университета, обеспечивающего осуществление на высоком уровне образовательной деятельности по подготовке выпускников, обладающих глубокими профессиональными знаниями и компетенциями в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

### Основными задачами деятельности кафедры являются:

* удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии через систему подготовки для работы в определенной области профессиональной и научно-педагогической деятельности посредством получения высшего образования;
* осуществление многоуровневой подготовки студентов;
* преподавание закрепленных за кафедрой дисциплин в объеме, установленном федеральными государственными образовательными стандартами, учебными планами и программами, а также включенных в программы и учебные планы дополнительного профессионального образования;
* повышение качества образовательного процесса посредством роста профессионализма, повышения научно-педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава;
* совершенствование учебного процесса путем внедрения новых форм обучения при сохранении традиционных, современных педагогических и информационных технологий;
* обеспечивать актуальность электронной информационно-образовательной среды для студентов кафедры;
* систематическое повышение профессионального уровня сотрудников в соответствии с содержанием преподаваемых дисциплин и профилем образовательных программ;
* организация и проведение фундаментальных, прикладных научных исследований и иных научных работ по профилю кафедры;
* организация и реализация научных исследований работниками кафедры в инициативном порядке, а также в соответствии с грантовой поддержкой, бюджетными и внебюджетными договорами;
* организация научно-исследовательской деятельности студентов, привлечение к участию в научных мероприятиях;
* осуществление воспитательной работы со студентами с целью формирования гражданской позиции, толерантного сознания, патриотизма, социальной ответственности, способности к труду и жизни в современных условиях;
* сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества.

## Ключевые проекты мероприятий, способствующие достижению целей развития кафедры «Социология и управление персоналом»

### Учебно-методическая работа и кадровый состав:

− формировать состав ППС в соответствии с аккредитационными требованиями высшей школы;

− способствовать созданию благоприятных условий для завершения научных исследований на соискание ученой степени доктора наук, получения ученого звания доцента/профессора преподавателями кафедры;

− привлекать в качестве совместителей специалистов-практиков в сфере управления персоналом с целью выполнения требований ФГОС ВО;

− регулярно повышать квалификацию профессорско-преподавательского состава на базе ПГУ, в ведущих научных центрах и вузах страны;

− в целях повышения квалификации ППС кафедры осуществлять анализ дидактических и педагогических действий ППС кафедры в рамках работы учебно- методического семинара кафедры, а также актуализировать и осуществлять анализ успешного опыта деятельности ППС в области педагогики и методики преподавания дисциплин (открытые учебные занятия, мастер-классы, оформление опыта, определение путей его внедрения);

− способствовать оптимизации работы учебно-вспомогательного персонала кафедры с целью обеспечения эффективного функционирования подразделения;

− ежегодно актуализировать рабочие программы, учебно-методические комплексы, фонды оценочных средств, реализуемых дисциплин учебных планов;

− совершенствовать подходы к обучению на основе сочетания традиционного обучения с онлайн-обучением, благодаря разработке и внедрению онлайн-курсов (в том числе 1 категории); широкому использованию активных и интерактивных форм и методов обучения, через внедрение байт-сайз обучения, предполагающее реализацию разных коротких форм обучения (лекции, мастер-классы, кейсы, тренинги, просмотр онлайн, обсуждение, мозговой штурм и другие), которые выстроены в единую систему; бизнеc-квестов, вовлекающих студентов в реальную HR-ситуацию, предоставленную HR-практиками;

− подготовить учебные пособия и учебно-методические рекомендации по проведению всех видов учебных занятий (не менее 3 единиц учебной литературы ежегодно);

− актуализировать образовательные программы по направлению подготовки «Управление персонала» в соответствии с потребностями регионального рынка труда. В-первых, пересмотреть учебные планы в ракурсе усиления экономического блока, добавить дисциплины по экономике труда, анализу производительности труда, а также сделать акцент на дисциплины, связанные с изучением современных информационных технологий. Во-вторых, установить сотрудничество с другими кафедрами и направлениями подготовки по разработке новых конкурентоспособных профилей, что позволит реализовать междисциплинарный подход в образовании и сформировать гибкие образовательные программы;

− своевременно контролировать ход текущей и промежуточной аттестации обучающихся, применять эффективные методы сокращения числа неуспевающих студентов и количества академических задолженностей.

### Научно-исследовательская работа:

* сохранить и развивать научную школу профессора Кошарной Г.Б. "Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в современном российском обществе";
* развивать контакты с научными журналами («Социологические исследования», «Социологический журнал», «Журнал исследований социальной политики», «Регион: экономика и социология», Социологическое обозрение» и другими высокорейтинговыми журналами) и научными учреждениями, занимающимися организацией научно-практических конференций с публикацией материалов ([Институт социально-политических исследований РАН](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%82_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D1%85_%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%A0%D0%90%D0%9D), Санкт-Петербургский государственный университет, Казанский (Приволожский) федеральный университет, Национальный исследовательский Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва и др.);
* расширять географию участия преподавателей кафедры в научно-практических, научно-методических семинарах, конференциях, конгрессах;
* проводить переговоры с представителями организаций и учреждений по заключению хоздоговоров на выполнение НИР и оказание услуг (ООО НПП «АЛГОРИТМ-СЕРВИС», АО «ПО «Электроприбор», ПАО БАНК «КУЗНЕЦКИЙ», АО «Радиозавод», ООО «ЛесКом», ООО «Ингруппа» и др.);
* активизировать работу преподавателей по подготовке научных публикаций: монографий (не менее 1 ежегодно), статей в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК РФ (до 6 ежегодно), статей в журналах, индексируемых в международных базах цитирования Web of Science и Scopus (не менее 2 ежегодно);
* проводить конференции (не менее 2 в год: «Социокультурные факторы консолидации современного общества», «Вопросы нравственности в эпоху цифровизации»), семинары и круглые столы по актуальным проблемам управления персонала в организациях и другим социально-гуманитарным направлениям;
* проводить работу с преподавателями кафедры по управлению профилем каждого на портале elibrary.ru (НЭБ);
* установить коллаборации с научным сообществом организаций высшего образования (Казанский (Приволожский) федеральный университет, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Ульяновский государственный технический университет, Белгородский государственный национальный исследовательский университет и др.) в целях участия в конкурсах фондов поддержки науки и образования, в том числе РНФ, Совета по грантам Президента РФ, Минобрнауки России и т.п.;
* активизировать работу по подготовке студентов к обучению в магистратуре, закреплению выпускников на работу в ПГУ.

### Профориентационная работа:

* участвовать в мероприятиях для абитуриентов: «Университетские субботы», «День открытых дверей», выставки «Образование и карьера», Ярмарках учебных мест, Летней школе для «Одаренных детей», международный проект «Билет в будущее»;
* продолжить работу со школами Пензы и Пензенской области с участием преподавателей, студентов кафедры, знакомя школьников и их родителей с условиями обучения в ПГУ, характером подготовки бакалавров и магистрантов по направлению подготовки: «Управление персоналом», особенностями профессиональной деятельности (выездные презентации ПГУ и направления подготовки; посещение родительских собраний (акцент сделать на 9 класс); погружение в студенчество по программе «Стань студентом на 1 день»);
* проводить профориентационные мероприятия для школьников, студентов и выпускников СПО: мастер-классы, деловые игры «Лабиринт профессий», интерактивные дискуссии, квесты «Ключ от профессии HR»;
* разработать экскурсионный тур, видеоролик, презентацию по направлению подготовки «Управление персоналом»;
* актуализировать и совершенствовать содержание профориентационных листовок, буклетов и иных наглядных материалов о направлениях подготовки кафедры;
* активизировать работу со студентами старших курсов для привлечения их к обучению по магистерской программе и в аспирантуре;
* продолжить использовать всесторонние формы коммуникаций через интернет-ресурсы между университетом, кафедрой и абитуриентами;
* использовать дистанционные формы профориентации школьников и выпускников СПО (работа в социальных сетях, проведение дистанционных мероприятий, индивидуальная работа с абитуриентами);
* расширять информационную открытость кафедры путем повышения качества ее интернет-ресурсов, динамичного развития и регулярного обновления сайта;
* активизировать профориентационную работу с инвалидами и лицами ОВЗ: профориентационные консультации с участием медицинских работников, психологов, членов семьи и др.; оказание помощи, необходимой для получения в доступной форме информации о правилах поступления в ПГУ, в том числе об оформлении и подачи необходимых документов.

### Работа по трудоустройству выпускников:

* усилить практическую направленность в подготовке студентов всех уровней через более эффективное использование связей кафедры с организациями, сферой деятельности которых является HR;
* проводить регулярные исследования рынка труда и образовательных услуг для эффективного содействия трудоустройству и мониторинга занятости выпускников всех уровней образования;
* совершенствовать взаимодействие с работодателями, профессиональными ассоциациями выпускников, с успешными выпускниками кафедры по вопросам трудоустройства выпускников посредством проведения встреч, занятий, форумов, круглых столов, участия в ярмарках вакансий;
* организовывать прохождение практики на старших курсах в местах потенциального трудоустройства.

### Международная деятельность:

− активизировать участие преподавателей, аспирантов, магистров в работе международных конференций и публикацию научных работ в зарубежных изданиях (не менее 1 ежегодно);

− поддерживать изучение английского языка преподавателями кафедры;

− практиковать направление студентов кафедры для обучения в зарубежные вузы в рамках студенческого обмена.

### Научно-исследовательская работа студентов:

* развивать мотивацию и участие обучающихся в НИРС, активизировать студенческое сообщество к участию в научно-исследовательской работе (конференции, круглые столы, семинары и т.п.) кафедры, института и университета в целом;
* активизировать публикационную активность студентов, участие в международных, всероссийских, вузовских научно-практических конференциях (не менее 15 публикаций ежегодно);
* подготовить студентов к участию в конкурсах научно-исследовательских работ, выпускных квалификационных работ (до 3 работ ежегодно);
* активно участвовать в организации и проведении ежегодных студенческих научных конференций и форумов;
* привлекать студентов к грантовой деятельности;
* обеспечить условия для участия студентов в олимпиадах (областных, общероссийских) по гуманитарным наукам;
* готовить студентов к участию в различных научно-исследовательских мероприятиях как внутри Пензенского государственного университета, так и вне ПГУ (не менее 10 ежегодно);
* осуществлять сотрудничество по НИРС с вузами других городов России на постоянной основе (Москва, Ульяновск, Саратов, Курск и др.).

### Воспитательная работа:

* воспитательную работу со студентами проводить в соответствии с Концепцией воспитательной деятельности в Пензенском государственном университете, Программой воспитания и календарным планом воспитательной работы;
* регулярно рассматривать вопросы воспитательной работы со студентами на заседаниях кафедры, отражать данное направление в годовом плане работы кафедры и разрабатываемых преподавателями УМК;
* продолжить работу по формированию у бакалавров и магистрантов системы нравственных ценностей, морально-этических норм поведения в различных социально- экономических и политических ситуациях (через все формы общения преподавателей кафедры и студентов: чтение лекций, проведение семинаров, консультаций, организацию самостоятельной работы и др.);
* воспитывать обучающихся как активных личностей, в традициях гуманизма и патриотизма, активной жизненной позиции, толерантности, уважительного отношения ко всем окружающим (через участие в различных мероприятиях: «России славные сыны!»; «Слет студенческой молодежи ПГУ «Сура», «Малые олимпийские игры», «Чистые легкие», «День студента», «15 дней до Великой Победы»);
* обеспечить участие студентов кафедры в мероприятиях различного уровня (концерты, фестивали, конкурсы, и т.п.: «1 сентября - День знаний», «Жар-птица», «Первокурсник», КВН ПГУ, «Студенческая весна», «Универвидение», Мисс ПГУ, «Диалог культур»);
* организовывать праздники, творческие вечера, студенческие кружки, факультативы с целью выявления и организации творчески активных студентов, определения конкретных направлений творческой работы студентов, формирования традиций кафедры («Посвящение в студенты», «День кафедры», конкурс «Новогодняя открытка»);
* проводить тематические кураторские часы по вопросам профилактики табакокурения, алкоголизма, наркомании; профилактики терроризма и экстремизма; здорового образа жизни и правильного питания и т.п., а также обеспечить участие студентов в профилактических акциях «Всемирный день без табака», «Россия против террора», «Чистый город PRO 2.0», «Как не стать жертвой мошенников», «Я выбираю ЖИЗНЬ!» "Профилактика ВИЧ-инфекции" и др.;
* проведение бесед со студентами по развитию мотивации к обучению, навыков трудовой деятельности, по правилам поведения в учебном заведении, общественных местах;
* формировать профессиональную культуру будущих специалистов в сфере HR;
* создать на кафедре центр социального проектирования, в рамках деятельности студенческого научного кружка, совместно с Управлением воспитательной и социальной работы с целью проведения совместных социологических исследований по проблемам современной студенческой молодежи. Сотрудничество является взаимовыгодным поскольку, с одной стороны, результаты исследований позволят УВиСР ПГУ своевременно вносить коррективы в содержание направлений воспитательной работы со студентами ПГУ, а с другой стороны, участие в исследованиях приобщит студентов к профессиональной деятельности и связанными с нею функциям в соответствии со специальностью и уровнем квалификации, а также будет способствовать их творческой и профессиональной самореализации;
* совместно с Управлением воспитательной и социальной работы организовать для студентов выпускных курсов всех направлений подготовки Школу «HRtime», занятия в которой позволят студентам приобрести навыки самопрезентации, прохождения собеседования при трудоустройстве, составления и продвижения резюме, построения профессиональной карьеры, поведения на рынке труда, а также проработать вербальные и невербальные коммуникации. Для проведения занятий привлекать магистров направления подготовки «Управление персоналом» под руководством преподавателей кафедры в рамках педагогической практики, с целью повышения ее эффективности.

### Работа по совершенствованию материально-технической базы кафедры

Кафедра широко использует материально-техническую базу Университета для интенсификации учебного процесса, внедрения новых технических средств обучения, применения мультимедийных технологий.

* преподавателям подготовить по всем дисциплинам мультимедийное сопровождение, обеспечить сопровождение учебных занятий системой мультимедиапрезентаций;
* заменить устаревшее компьютерное оборудование и оргтехнику для эффективной работы сотрудников кафедры;
* участвовать в разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования, используя дистанционное обучение.

## Основные показатели развития кафедры «Социология и управление персоналом» на 2022 – 2026 гг.»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели/индикаторы, единицы измерения** | **2022 г.** | **2023 г.** | **2024 г.** | **2025 г.** | **2026 г.** |
| ***1. Образование*** | | | | | | |
| 1.1. | Общий контингент студентов, чел. | 190 | 193 | 195 | 198 | 200 |
| 1.2. | Количество реализуемых ООП СПО/ВО, ед. | -/3 | -/3 | -/3 | -/3 | -/3 |
| 1.3. | Количество программ дополнительного образования, ед. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1.4. | Численность лиц, обучающихся в магистратуре/аспирантуре, чел. | 30/2 | 32/3 | 35/3 | 37/4 | 40/4 |
| 1.5. | Доля выпускников, трудоустроившихся по  специальности в течение трех лет после окончания университета, % | 65% | 70% | 75% | 77% | 80% |
| ***2. Наука и инновации*** | | | | | | |
| 2.1. | Доля НПР, участвующих в выполнении НИР (НИОКР), % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 2.2. | Количество статей, изданных в научной периодике, индексируемой Web of Science/Scopus/РИНЦ/в российских рецензируемых научных журналах, шт. | 1/2/70/6 | 2/2/75/7 | 2/3/80/8 | 3/3/83/9 | 3/4/85/10 |
| 2.3. | Количество изданных монографий, шт. | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 2.4. | Цитирование публикаций, изданных за последние 5 полных лет в научной периодике, индексируемой Web of Science/Scopus/ РИНЦ, ед. | 3/7/310 | 5/9/360 | 7/11/420 | 9/14/480 | 11/16/540 |
| 2.5. | Количество защит диссертаций кандидатских/докторских, шт. | -/- | -/- | 1/- | 1/1 | 1/- |
| 2.6. | Объем финансирования научных исследований и разработок на 1 НПР, тыс. руб. | 75 | 80 | 85 | 90 | 100 |
| ***3. Международная деятельность*** | | | | | | |
| 3.1. | Число иностранных студентов, чел. | - | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 3.2. | Количество международных конференций,  симпозиумов, иных мероприятий, организованных кафедрой, ед. | - | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 3.3. | Количество реализуемых программ академической мобильности студентов и НПР с зарубежными университетами, ед. | - | - | 1 | 1 | 1 |
| ***4. Воспитательная деятельность и социальное сопровождение*** | | | | | | |
| 4.1. | Количество студентов, участвовавших в фестивалях и конкурсах регионального, всероссийского и  международного уровней, чел. | 10 | 13 | 15 | 18 | 20 |
| 4.2. | Количество студентов, задействованных в работе творческих коллективов, в студенческих отрядах и волонтерских движениях, чел. | 5 | 7 | 10 | 12 | 15 |
| ***5. Организационный, кадровый и финансовый менеджмент*** | | | | | | |
| 5.1. | Средний балл за страницу сайта кафедры в рейтинге сайтов структурных подразделений университета, балл | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5.2. | Средний балл рейтинговой оценки деятельности ППС кафедры, балл | 60 | 65 | 70 | 80 | 90 |
| 5.3. | Показатель кафедры в рейтинге структурных  подразделений университета, место | 35 | 30 | 28 | 25 | 22 |
| 5.4. | Доля штатного ППС, прошедшего повышение квалификации, профессиональную подготовку, стажировку в общей штатной численности ППС,  приведенной к полной ставке, % | 30% | 30% | 30% | 30% | 30% |
| 5.5. | Средний возраст основного (штатного) ППС, лет | 45 | 46 | 46 | 47 | 47 |
| 5.6. | Доля штатного ППС, имеющего ученую степень кандидата/доктора наук, в общей штатной численности ППС, приведенной к полной ставке, % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

1. **Ожидаемые результаты реализации программы развития кафедры «Социология и управление персоналом»**

Программа развития кафедры на 2022-2026 гг. нацелена на следующие конкретные результаты:

к 2026году кафедра в составе Университета достигнет:

1. повышения качества знаний выпускников по направлению «Управление персоналом» до 85% по результатам итоговой аттестации;
2. соответствия качества подготовки выпускников потребностям региона по средствам совершенствования образовательных программ на основе результатов проведенного мониторинга регионального рынка труда и мнения представителей работодателей;
3. сохранения и поступательного увеличения до 200 чел. контингента обучающихся студентов всех уровней и форм обучения по направлению «Управление персоналом»;
4. разработки онлайн-курсов по дисциплинам учебного плана направления подготовки «Управление персоналом»;
5. издания учебно-методических работ по дисциплинам ОПОП не менее 3 ежегодно;
6. повышения уровня трудоустройства выпускников по направлению «Управление персоналом»;
7. подготовки к защите 3 кандидатских и 1 докторской диссертаций;
8. развития научной школы профессора Кошарной Г.Б. "Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в современном российском обществе";
9. повышения публикационной активности преподавателей – не менее 3 статей в изданиях, индексируемых в международных базах цитирования Web of Science и Scopus, не менее 6 статей в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК РФ, не менее 70 статей в изданиях РИНЦ, не менее 1 монографии ежегодно;
10. увеличения востребованности разработок кафедры, выражающееся в росте полученных грантов (до 1 в год), доходов от хоздоговорных НИР (увеличение дохода до 1 млн. руб в год);
11. увеличения числа студентов, участвующих в научно-исследовательской деятельности, спортивных и творческих мероприятиях и конкурсах различного уровня и направленности, в студенческих отрядах и в волонтерском движении;
12. ежегодного повышения квалификации ППС, в соответствии с графиком;
13. сохранения научного рейтинга кафедры и повышения среднего балла рейтинговой оценки деятельности ППС кафедры до 90;
14. развития профориентационной деятельности и информационной открытости кафедры
15. усовершенствования материально-технической базы кафедры.

Д-р социол. наук, профессор кафедры «Социология и управление персоналом»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Е.В. Щанина

подпись

Принята на заседании кафедры

«Социология и управление персоналом».

протокол № \_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Принята на Ученом совете

института экономики и управления

протокол № \_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Первый проректор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.В. Артамонов

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Б. Механов

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Проректор по научной работе и инновационной деятельности

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.М. Васин

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Проректор по международной деятельности

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. Синцов

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Проректор по воспитательной и социальной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Еременко

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Проректор по непрерывному образованию и трудоустройству

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Симагин

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Директор института экономики и управления

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.М. Володин

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

Начальник Управления стратегического

развития и системы качества

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.А. Плоткин

подпись

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

дата

