



Міністерство освіти і науки України  
**Івано-Франківський національний технічний університет  
нафти і газу (ІФНТУНГ)**

Україна, 76019 м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська 15

<http://nung.edu.ua/>, тел./факс (0342) 54-72-66

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Вченою радою університету

Протокол № 13/658 від 21.12.2023 р.,

уведено в дію наказом ректора

№.364 від 28.12.2023р.

## **КАДРОВА СТРАТЕГІЯ**

**Івано-Франківського національного технічного університету  
нафти і газу до 2028 року**

**м. Івано-Франківськ  
2023 р.**

## ВСТУП

1. Кадрова стратегія Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (ІФНТУНГ) 2024-2028рр. (далі – Стратегія) – документ, в якому колектив ІФНТУНГ розвиває своє бачення щодо реалізації Стратегії ІФНТУНГ 2024-2025 в умовах змін в енергетиці та вищій освіті, а також воєнної ситуації в Україні та має на меті створити освітнє середовище для розвитку талантів за рахунок залучення висококваліфікованого НПП, формування середовища для навчання і розвитку впродовж життя, запровадження гнучких форм організації праці, що дозволить проводити навчання в критичних умовах, формування дієвої системи мотивації персоналу, культурного середовища, що дозволить реалізувати зміни у діяльності університету.

2. Кадрова стратегія ІФНТУНГ 2024-2028рр. сформована на основі вивчення галузевих трендів, врахування думок зовнішніх експертів і викладачів університету, працівників приватних та державних установ. У процесі розробки Кадрової стратегії використано підсумки:

- проведених 18 структурованих інтерв'ю з лідерами енергетичної галузі, за результатами яких сформовано погляд на ключові тенденції в галузях нафти і газу, енергетики та вищої освіти;

- роботи створеної команди з більш як 20 авторитетних та впливових членів колективу університету, які внесли свої ідеї і пропозиції у формування Стратегії ІФНТУНГ за результатами проведених опитувань та засідань фокусних груп;

- пропозицій зовнішніх експертів у сфері вищої освіти та енергетики, на основі яких здійснено порівняльний аналіз ІФНТУНГ з іншими університетами регіону та світовими лідерами у сфері нафтової інженерії.

# Кадрова стратегія ІФНТУНГ(2024-2028 рр.)

## ЦІННОСТІ

- Рівність
- Досконалість (бездоганна якість)
- Інновації
- Партнерство
- Професіоналізм
- Розвиток
- Безперервне удосконалення
- Навчання впродовж життя

## МІСІЯ

Всебічний професійний, інтелектуальний і творчий розвиток особистості, партнерство через дослідження і реалізацію спільних ідей заради кадрового забезпечення енергетичного переходу та сталого розвитку суспільства

## ВІЗІЯ

Формування сприятливого освітнього простору для навчання здобувачів та здійснення науково-дослідної діяльності для енергетичного переходу та сталого розвитку суспільства шляхом розвитку і залучення кваліфікованих представників академічної спільноти та галузевих практиків

## СКОРОЧЕННЯ

ЗВО – заклад вищої освіти

КТ – комп'ютерна техніка

НПП – науково-педагогічний працівник

ОЕСР – організація економічного співробітництва та розвитку.

ОП – освітня програма

ПЗ – програмне забезпечення

СНК – сертифікованих навчальних курсів

## SWOT аналіз розвитку кадрового потенціалу університету

ВНУТРІШНІ СИЛЬНІ СТОРОНИ	ЗОВНІШНІ МОЖЛИВОСТІ
<ul style="list-style-type: none"> <li>– наявність НПП, які мають практичний досвід та приймають участь у проєктах;</li> <li>– наявність НПП, які володіють іноземними мовами;</li> <li>– наявність акредитованих програм, що засвідчує відповідний якісний рівень НПП;</li> <li>– наявність викладачів, які пройшли стажування як на національному, так і міжнародному рівнях;</li> <li>– структура університету, яка відповідає стратегічному баченню розвитку університету;</li> <li>– висококваліфікований персонал з гнучкою адаптацією до змін зовнішнього середовища;</li> <li>– можливість відкриття журналу категорії А;</li> <li>– є змога збільшити кількість НПП, які проводять навчальні заняття іноземною (англійською) мовою;</li> <li>– можливість розширити кількість СНК для дистанційного навчання, які фактично використовуються;</li> <li>– можливість видавати навчальні посібники (рекомендованих вченою радою університету), підготовлених та виданих монографій;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– міжнародні проєкти, які дозволяють залучати іноземних викладачів в навчальний процес;</li> <li>– договори про співпрацю із університетами, громадами, бізнесом;</li> <li>– зацікавленість стейкхолдерів у співпраці;</li> <li>– співпраця з міжнародними консалтинговими структурами щодо визначення пріоритетів розвитку університету;</li> <li>– зацікавленість галузевих підприємств у наукових розробках і освітніх програмах університету;</li> <li>– зацікавленість іноземних студентів навчатись в університеті;</li> <li>– присутність університету у вітчизняних та міжнародних рейтингах;</li> <li>– залучення кваліфікованих фахівців, роботодавців, професіоналів практиків;</li> </ul>
ВНУТРІШНІ СЛАБКІ СТОРОНИ	ЗОВНІШНІ ЗАГРОЗИ
<ul style="list-style-type: none"> <li>– бюрократичні перешкоди для ведення навчальної і наукової роботи;</li> <li>– відсутність мотиваційної системи для працівників;</li> <li>– часто змінювана система розрахунку рейтингу викладача;</li> <li>– відсутність внутрішніх університетських можливостей опанування чи покращення знань англійської мови;</li> <li>– обмежені можливості для оздоровлення та відпочинку працівників та їх сімей;</li> <li>– щорічні зміни вимог до документів, які стосуються навчальної роботи ;</li> <li>– нерозвинена робоча етика та слабка культура комунікацій;</li> <li>– відсутність у корпоративній культурі університету пріоритетності НПП перед обслуговуючими структурами;</li> <li>– низький рівень командної роботи;</li> <li>– низький рівень зв'язків між кафедрами і інститутами;</li> <li>– слабка можливість участі НПП у міжнародних освітніх проєктах , зокрема у Erasmus;</li> <li>– слабкий рівень розроблених викладачами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– війна та ризики військового стану;</li> <li>– конкуренція як з боку вітчизняних та зарубіжних університетів, так і приватних освітніх платформ, які пропонують вузькоспеціалізовані курси;</li> <li>– вимоги щодо забезпечення якості освіти;</li> <li>– низький матеріальний рівень, що не дозволяє самостійно оплачувати публікації та стажування;</li> <li>– міжнародна співпраця вимагає відповідного рівня знань мови, культури, професіоналізму;</li> <li>– зростання кількості осіб з інвалідністю, які бажатимуть навчатися в університеті;</li> <li>– вміння та знання цифрової грамотності є об'єктивною вимогою сучасної освіти.</li> </ul>

<p>авторських курсів, які можливо пропонувати додатково до дисциплін в межах ОП;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– низька частка викладачів, які володіють іноземними мовами;</li><li>– низький рівень розвитку цифрових технологій, які забезпечують значний доступ до бази навчань і стажувань;</li><li>– слабкий рівень інформування і пропагування навчання і стажування викладачів;</li><li>– неготовність НПП працювати з особами з інвалідністю та інших маломобільних груп;</li><li>– відсутність мотивації праці, за викладання іноземною мовою;</li><li>– видавництво посібників та монографій за власний кошт, без відшкодування університетом;</li><li>– тенденція скорочення викладацького складу університету;</li><li>– дефіцит сформованих у викладачів цифрових та інших сучасно необхідних компетентностей;</li><li>– погіршення психоемоційного стану учасників освітнього процесу;</li><li>– дефіцит кваліфікованого навчально-допоміжного персоналу;</li></ul>	
---	--

## **СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 1. КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УНІВЕРСИТЕТУ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИМИ ТА ПРОФЕСІЙНИМИ ФАХІВЦЯМИ**

### **Завдання 1.1 Кадрове забезпечення освітньої та наукової діяльності університету**

1.1.1 Залучення роботодавців, професіоналів-практиків до викладання на ОП.

1.1.2 Залучення до викладання на різних ОП викладачів із вітчизняних, закордонних ЗВО.

1.1.3 Збільшення чисельності НПП, які здатні проводити заняття іноземною мовою.

1.1.4 Збільшення кількості штатних НПП, які брали б участь у програмах академічної мобільності, в тому числі програмах візитинг-професор (тривалістю не менше 1 місяця).

### **Завдання 1.2 Формування кадрового резерву**

1.2.1 Популяризація здобутків наукових шкіл та концепції інституту наставництва.

1.2.2 Неперервне здобуття неформальної/інформальної освіти щодо формування професійних компетентностей.

1.2.3 Сформувати систему кадрового резерву з числа адміністративного та викладацького персоналу.

1.2.4 Розвинути системи підготовки кадрового резерву через аспірантуру та докторантуру університету.

1.2.5 Створення умов для набуття науково-педагогічного досвіду й успішної професійної реалізації з метою підтримки та залучення кадрів з числа випускників усіх рівнів вищої освіти.

### **Завдання 1.3 Формування сприятливого середовища для професійного розвитку**

1.3.1 Облаштування робочих місць (у т.ч аудиторій) обладнанням, КТ та ПЗ в необхідній кількості для ефективного виконання функційних обов'язків.

1.3.2 Забезпечення видання навчальних посібників та монографій, рекомендованих вченою радою університету.

1.3.3 Розширення участі НПП у конкурсах науково-дослідних робіт та проектах.

1.3.4 Сприяння публікаціям НПП у виданнях індексованих у Scopus та Web of Science шляхом відшкодування публікаційних витрат.

## **СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 2. РОЗВИТОК ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЗА ПРИНЦИПОМ LIFE LONG LEARNING**

### **Завдання 2.1 Забезпечення можливості професійного розвитку, покращення освітньої та професійної кваліфікації працівників**

2.1.1 Навчання на курсах підвищення кваліфікації у навчальному центрі педагогічної майстерності, а також проведення та участь у міжкафедральних міждисциплінарних навчаннях.

2.1.2 Організація курсів вивчення та вдосконалення іноземної мови.

2.1.3 Навчання та підвищення рівня цифрової грамотності працівників.

2.1.4 Навчання на міжнародних навчальних платформах в межах неформальної освіти (мікрокваліфікації).

2.1.5 Стажування на галузевих підприємствах та у навчальних закладах (вітчизняних та закордонних), які мають вищий рейтинг ніж ІФНТУНГ.

2.1.6 Участь у роботі конференцій, семінарів, форумів.

2.1.7 Написання та видання монографій, публікації статей, навчальних посібників.

### **Завдання 2.2 Особистісний розвиток персоналу**

2.2.1 Формування ключових показників ефективності та їхнє виконання в період дії строкового трудового договору / контракт.

2.2.2 Розвиток та підтримання середовища для ментального розвитку працівників через відвідування семінарів, курсів гармонізації психологічного стану, соціальної взаємодії.

2.2.3 Розвиток та підтримання середовища для фізичного розвитку працівників на базі спортивного комплексу університету.

### **Завдання 2.3 Систематичне оцінювання якості персоналу**

2.3.1 Моніторинг відповідності НПП ліцензійним умовам.

2.3.2 Моніторинг результативності навчання та прогресу розвитку персоналу відповідно до їхніх посадових обов'язків та КРІ.

2.3.3 Моніторинг траєкторії кар'єрного зростання працівників з метою заохочення та стимулювання праці.

## **СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 3. РОЗБУДОВА ГНУЧКИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА КОЛЕКТИВНОЇ РОБОТИ**

### **Завдання 3.1 Створення умов для формування та реалізації партнерства та конструктивного діалогу з усіма підрозділами університету**

3.1.1 Створення онлайн-платформи для збору, оцінки та реалізації ідей та пропозицій щодо покращення умов роботи від працівників університету.



3.1.2 Використання системи електронного документообігу в організації навчального процесу.

3.1.3 Гармонізація комунікаційних каналів для сприяння відкритого діалогу між підрозділами та працівниками університету.

### **Завдання 3.2 Залучення здобувачів до реалізації бізнес процесів університету**

3.2.1 Розширення співпраці із потенційними роботодавцями та їх залучення для створення умов проходження практик для студентів.

3.2.2 Розширення дуальної освіти на ОП.

3.2.3 Залучення студентів до бізнес-процесів університету через проходження практики та дуальну освіту.

### **Завдання 3.3 Формування корпоративної інформаційної системи кадрового обслуговування викладачів та працівників університету**

3.3.1 Система для ведення основних персональних даних, історії зайнятості, кваліфікації, навчання та інших важливих параметрів кожного працівника.

3.3.2 Оновлення особистого кабінету працівника для актуалізації персональної інформації, написання заявки на відпустку, доступу до внутрішніх документів тощо.

3.4.3 Систематичне проведення анонімних опитувань щодо задоволеності роботи з освітніми сервісами та платформами дистанційного навчання.

### **Завдання 3.4 Організаційні умови для залучення до викладання вітчизняних та іноземних викладачів, які є фахівцями в освітній та професійній галузі**

3.4.1 Розробка програм підтримки іноземних викладачів, які включають у себе отримання візи, культурну адаптацію, житлові питання тощо.

3.4.2 Розвиток можливостей для викладання вітчизняних та зарубіжних представників академічної спільноти.

3.4.3 Створення організаційних умов для гібридних форм надання освітніх послуг.

### **Завдання 3.5 Створення безпечних умов праці**

3.5.1 Дотримання законодавства України в сфері праці.

3.5.2 Планування та впровадження технічних та регулятивних рішень для створення та функціонування пропускової системи, включаючи використання карток доступу, сенсорів або інших ідентифікаційних засобів.

3.5.3 У разі небезпеки та загрози для життя й здоров'я надання можливості виконання службових обов'язків у захищених місцях або відділено від робочого місця (зокрема в спеціально облаштованих укриттях).

## **СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 4. МОТИВАЦІЯ ТА ЗАОХОЧЕННЯ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ**

### **Завдання 4.1 Мотивація на отримання наукових та навчальних результатів**

4.1.1 Підтримка та стимулювання публікаційної активності у наукометричних базах

4.1.2 Формування Фонду підтримки винахідницької діяльності працівників

4.1.3 Формування сприятливого середовища для ведення наукової та навчальної діяльності

4.1.4 Оновлення механізму фінансового заохочення працівників

### **Завдання 4.2 Стимулювання професійного зростання працівників**

4.2.1 Формування компенсаційної системи витрат на підвищення кваліфікації працівників на провідних підприємствах та в організаціях, у т.ч. закордонних, навчання на платних освітніх платформах, у т.ч. з метою вивчення/поглиблення знань англійської мови.

4.2.2 Забезпечення методичної та фінансової підтримки викладачів з метою вивчення та/чи вдосконалення володіння англійською мовою

4.2.3 Створення умов та забезпечення підтримки викладачів з метою розвитку англомовного викладання та обміну досвідом

4.2.5 Оновлення механізму фінансового заохочення працівників на основі рейтингу

### **Завдання 4.3 Соціальні стимули**

4.3.1 Запровадження програми покращення житлових умов працівників

4.3.2 Підтримка корпоративних програм щодо оздоровлення та відпочинку працівників та їхніх сімей

4.3.3 Формування програми профілактичних оглядів для підтримки здоров'я працівників

4.3.4 Дотримання належних умов праці, гігієни та безпеки праці

## **СТРАТЕГІЧНА ЦІЛЬ 5. РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В УНІВЕРСИТЕТІ**

### **5.1 Формування єдиного бачення стратегічного розвитку і цінностей університету в усіх працівників**

5.1.1 Впровадження заходів з управління емоційною лояльністю та цінностями.

5.1.2 Розробка системи залучення співробітників до корпоративних та соціальних проектів (організація свят та заходів, благодійні дійства і т.п.).

5.1.3 Створення веб-ресурсу для організації онлайн-ігор, конкурсів та розважальних заходів для співробітників.

## **5.2 Сприяння розвитку корпоративної культури в університеті**

5.2.1 Створення сприятливого психоемоційного клімату в колективі на всіх його рівнях (керівник – підлеглий; викладач – студент).

5.2.2 Заохочення до прояву ініціативи, критичного аналізу та поваги до аргументованих думок.

5.2.3 Проведення курсів, в т.ч і онлайн, та воркшопів для зміцнення стресостійкості, розвитку соціальних і емоційних навичок.