



КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ Б.Н.ЕЛЬЦИНА



«УТВЕРЖДАЮ»

**Ректор Кыргызско-Российского Славянского
университета им. Б.Н. Ельцина**

С.Ю. Волков

«~~15~~» сентября 2025 года

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА развития человеческого капитала и кадровой трансформации КРСУ на период 2025-2030 годы

Настоящая Комплексная программа разработана на основании Стратегии-2030 Кыргызско-Российского Славянского Университета имени первого Президента Российской Федерации Б.Н.Ельцина и направлена на развитие человеческого потенциала университета, кадровой трансформации и социальной поддержки всех категорий работников КРСУ на период 2025-2030 годы.

Система управления персоналом носит административный характер, сосредоточена на учёте и текущем сопровождении, не поддерживает развитие кадрового потенциала и сталкивается со следующими основными ограничениями:

- Отсутствие единой кадровой стратегии и интегрированного HR-офиса;
- Возрастной дисбаланс, отсутствие программ привлечения и удержания молодых специалистов;
- Низкая кадровая мобильность, отсутствие ротации и индивидуальных карьерных треков;
- Слабая поддержка участия в международных проектах, стажировках и повышении квалификации;
- Устаревшая нормативная база, отсутствие инструментов оценки вовлечённости и корпоративной культуры;
- Кадровая система не обеспечивает условия для устойчивого роста, не формирует мотивацию и не поддерживает развитие человеческого капитала.

С учетом выявленных ограничений кадровая трансформация КРСУ — ключевой элемент институционального обновления, необходимый для формирования современной модели управления человеческим капиталом. В условиях цифровизации, международной интеграции и усиливающейся конкуренции человеческий капитал станет главным ресурсом университета, основой его устойчивости и лидерства. Стратегия КРСУ до 2030 года направлена на создание системы, в которой каждый сотрудник — активный участник преобразований и проводник инноваций.

Аудит кадровой политики 2024 года выявил необходимость глубокой модернизации. Основные проблемы: старение кадров, слабая система повышения квалификации, отсутствие карьерных маршрутов, низкая конкуренция условий труда и недостаточная цифровизация HR-процессов. В партнёрстве с Санкт-Петербургским политехническим университетом Петра Великого и экспертами программы «Приоритет-2030» разработана семитрековая модель кадровой трансформации.

Первый приоритет — создание современной системы управления персоналом. Внедрение стратегического HR-офиса, цифровизация кадровых процессов на базе 1С и аналитических платформ, обновление нормативной базы, введение индивидуальные образовательные треки и цифровые КПЭ. Конкурсные процедуры будут унифицированы, акцент смещен на результат, гибкость и прозрачность.

Ключевое направление — формирование кадрового резерва. Внутренние перемещения должны обеспечить не менее 50% вакансий. Планируется ввести 360-градусную оценку потенциала, обратную связь и наставничество, соответствующее лучшим международным практикам.

Второе направление — масштабная программа повышения квалификации. КРСУ перейдет к многоуровневой системе обучения: цифровая педагогика, образовательный дизайн, наука о данных, билингвальное преподавание, академическое письмо. В сотрудничестве с российскими и международными партнёрами планируется ежегодное обучение более 300 сотрудников.

Третий вектор — переподготовка и обновление компетенций. Будут проводиться интенсивные сессии по цифровым навыкам, soft skills, образовательному менеджменту, трансферным и междисциплинарным компетенциям, с отдельной подготовкой для преподавателей предвуниверситарного уровня.

Четвёртое направление — привлечение и удержание талантов. Развитие HR-брендинга, партнёрства с индустрией, гибкая система оплаты и нематериальная мотивация. Будут введены академические позиции с участием в управлении и публикационные бонусы.

Пятое направление — формирование комфортной и цифровой среды: запуск цифровых сервисов для сотрудников, организация коворкингов, обновление офисной и учебной инфраструктуры, поддержка академической этики, психологическое сопровождение и культура вовлечённости.

Система оценки эффективности базируется на интегрированной модели КПЭ: публикации, наставничество, международные проекты, вовлечённость, сервисное сопровождение. В связи с чем будут внедрены цифровая платформа обратной связи и аналитики.

Шестое направление — целевая поддержка и социальные гарантии. Ипотечные программы ГИК, сотрудничество с Элдик банком по программе «Накопительная ипотека», программы автокредитования и потребительского кредитования, ежегодная индексация оплаты труда на уровень инфляции, премирование за защиту ученой степени и присвоение ученого звания, лечение в поликлинике КРСУ, предоставление путевок в пансионат «Жаштык», предоставление скидок на обучение детей сотрудников КРСУ в вузе, школе, детском саду.

Седьмое направление — воспроизводство научных кадров и создание социальных лифтов. Запуск программ «Молодой доктор наук» и «Молодой профессор», «Золотой фонд КРСУ», предоставление 100% скидок на обучение в аспирантуре и докторантуре для работников КРСУ, сопровождение процесса защиты ученых степеней из перспективного списка, введение оплачиваемых стажировок для аспирантов, магистрантов и студентов.

Целевые показатели к 2030 году:

- 30% докторов и кандидатов наук в штатном составе;
- 45% ППС младше 39 лет;
- 5% обучающихся — действующие сотрудники с карьерными треками;
- 50% студентов — выпускники школ и колледжей КРСУ;
- 10% выпускников — управленцы и топ-менеджеры;
- 10 000 слушателей ДПО ежегодно;
- Владение тремя языками (кыргызский, русский, английский);
- Автоматизация 90% HR-процессов;
- Повышение результативности на 25%;

– Соотношение студентов и ППС — 15:1.

По результатам реализации мероприятий по достижению ключевых целей к 2030 году, кадровая трансформация призвана достичь следующие встроенные ключевые показатели эффективности (КПЭ):

- Доля сотрудников, прошедших переподготовку — 80%
- Внутреннее закрытие вакансий за счёт кадрового резерва — 50%
- Средний возраст ППС снижен до — 45 лет
- Доля молодых преподавателей и научных сотрудников — не менее 40%

Целенаправленное движение к достижению вышеуказанных целевых показателей и векторов развития требует реализации нижеследующих детализированных мероприятий:

№ п/п	Мероприятие	Сроки выполнения	Исполнители	Сведения об исполнении
Переработка нормативной базы и выработка единой кадровой политики				
1.	Положение о порядке подбора и приема на работу сотрудников категорий АУП и УВП	Март 2026	УРП, ПУ	
2.	Положение о порядке адаптации новых сотрудников	Март 2026	УРП, ПУ	
3.	Положение о наградах	Март 2026	УС, УРП, ПУ, ФЭУ	
4.	Коллективный договор (инициирование переговоров, рабочие встречи, выработка текста КД и приложений, согласование с коллективами подразделений, вынесение на конференцию членов профкома, утверждение)	Январь - Февраль 2026	УРП, ПУ, профком, коллективы	
5.	Положение о наставничестве	Март 2026	УРП, ПУ, ФЭУ	
6.	Положение о кадровом резерве и карьерных траекториях	Март 2026	УРП, ПУ, ФЭУ	
7.	Положение об оценке персонала	Апрель 2026	УРП, ФЭУ, ПУ	
8.	Положение о порядке перевода сотрудников внутри университета	Май 2026	УРП, ПУ	
9.	Положение о переподготовке и повышении квалификации персонала	Июнь 2026	УРП, ПУ	
Формирование условий для привлечения и удержания высококлассных специалистов				
10.	Проведение мозгового штурма по вопросам выработки эффективных мер по материальной и нематериальной мотивации (з/п, бонусы, поощрения, награды)	Ноябрь 2025	структурные подразделения	
11.	Внедрение системы адаптации в вузе, разработка и проведение welcome-тренингов, подготовка и вручение новым сотрудникам пакета сувениров и канцелярских принадлежностей с фирменной символикой КРСУ.	Март-Апрель 2026	УРП	
12.	Введение ежегодной индексации заработных плат в рамках нового Коллективного договора, на уровень инфляции	2026-2027	ФЭУ, профком, УРП	
13.	Введение материальных и компенсационных выплат в рамках нового Коллективного договора (по случаю создания семьи, рождения ребенка, юбилейных дат, болезни, смерти близкого человека и др.).	2026-2027	ФЭУ, профком, УРП	
14.	Введение системы грантов и премирования за защиту ученой степени кандидата наук, доктора наук, ученого звания доцента, профессора.	2026-2027	НИУ, ФЭУ, УРП, профком	

15.	Введение рейтинга публикационной активности (системы компенсации расходов за публикацию научных статей в ведущих научных изданиях и достижения определенного урочная цитирования).	2026-2027	НИУ, ФЭУ, УРП, профком	Программа функционирует
16.	Введение системы наставничества и оплаты за него.	2026-2027	УРП, ФЭУ, профком	
17.	Предоставление возможности участия сотрудникам КРСУ в научных конференциях, симпозиумах и иных мероприятиях, организуемых партнерами на территории РФ и других стран, за счет КРСУ	Постоянно	НИУ, ФЭУ, УРП, деканы факультетов	
18.	Запуск программы грантов на научные и прикладные исследования по разным актуальным тематикам на основе отбора лучших проектов	2026-2027	НИУ, ФЭУ	Программа функционирует
19.	Создание постоянно действующего экспертного клуба «Глобальные умы» с трансляцией на стриминговых сервисах для обсуждения актуальных и резонансных вопросов с участием экспертов из числа работников КРСУ и российских вузов, проведения экспертного анализа и выдачи экспертных заключений.	2026-2027	ИСАП, ФМО, НИУ, УМС	
20.	Создание программ взаимодействия и получения заказов на научные и прикладные исследования от индустриальных партнеров, государственных органов и частных структур, а также внедрение практики патентирования изобретений и регистрации совместной интеллектуальной собственности через механизмы софинансирования	2026-2027	НИУ, ИСАП	
21.	Привлечение к реализации программ ДПО внешних преподавателей, практических работников, экспертов, с целью повышения репутации КРСУ	2026-2027	МИДОиКИ	
22.	Предоставление возможности преподавания работникам КРСУ в ведущих российских вузах через онлайн-платформы	2026-2027	УОП, МИДОиКИ, УМС, деканы факультетов	
23.	Создание программы академической свободы и академического обмена для научно-педагогических кадров КРСУ с ведущими вузами РФ	2026-2027	УОП, НИУ, МИДОиКИ, УМС, деканы факультетов	
24.	Проведение информационной кампании по позиционированию КРСУ как привлекательного работодателя	2026-2027	Пресс-служба, УРП	
25.	Оценка и прогнозирование потребности в обеспечении человеческим капиталом по каждому кластеру и проекту, описанному в Стратегии-2030	2026-2027	УРП, Офис управления изменениями	
Разработка системы целевой поддержки и социальных гарантий молодым преподавателям				
26.	Введение разных видов доплат молодым специалистам, в том числе подъемных, помощь с переездом, а также компенсация за съем арендного жилья или общежитий (до 50% от суммы аренды в первые 3 года).	2026-2027	ФЭУ, деканы факультетов, УРП, профком	

27.	Сотрудничество с Государственной ипотечной компанией по программам ипотечного жилья для сотрудников КРСУ: «Социальная ипотека» (4%, срок до 25 лет, отсутствие первоначального взноса), «Льготная ипотека» - (4%, срок до 25 лет, отсутствие первоначального взноса), «Доступная ипотека» - (8%, срок до 25 лет, отсутствие первоначального взноса).	2026-2030	УРП, профком	
28.	Сотрудничество с Элдик банком по программам ипотечного кредитования жилья для сотрудников КРСУ - «Накопительная ипотека» (приобретение жилья в строящихся многоквартирных домах ОАО «ГИК» в рамках государственной жилищной программы «Менин уйум» с использованием механизма «Долевое участие»)	2026-2030	УРП, профком	
29.	Сотрудничество с Элдик банком по программе автокредитования для сотрудников КРСУ под льготные 11% годовых на приобретение гибридных и электрических автомобилей	2025-2030	УРП, профком	
30.	Сотрудничество с Элдик банком по программам потребительского кредитования без залога до 500 тысяч сомов	2025-2030	УРП, профком	
31.	Запуск Совета молодых учёных КРСУ, через который централизованно будет оказываться поддержка молодых учёных и координация деятельности различных подразделений	2026-2028	НИУ, УРП, отдел аспирантуры, Ученый совет	
32.	Предоставление возможности лечения в поликлинике КРСУ	2026-2027	МФ, ФЭУ, ЭТУ	
33.	Назначение наставников из числа опытных преподавателей с целью поддержки новых сотрудников в первый год	2026-2027	УРП, деканы факультетов	
34.	Введение программы оплачиваемых стажировок в КРСУ для студентов последних курсов, магистрантов и аспирантов.	2026-2027	УРП, ФЭУ	
35.	Разработка и реализация карьерных треков для молодых преподавателей	2026-2027	УОП, деканы факультетов, УРП	
36.	Предоставление возможности трудоустройства супругов молодых преподавателей в КРСУ на актуальные вакантные позиции	2026-2027	УРП, деканы факультетов	
37.	Предоставление путевок на санаторно-курортный отдых и лечение на базе ДО «Жаштык» и ведущих здравниц РФ	2026-2027	Профком	
38.	Предоставление места в школе для детей сотрудников КРСУ	2026-2027	СОШ	
39.	Предоставление скидок в детском саду для детей сотрудников КРСУ	2026-2027	Академия детства	
40.	Предоставление скидок на обучение в университете для детей сотрудников КРСУ	2026-2027	Приемная комиссия	
41.	Оказание психологической поддержки молодых сотрудников КРСУ	Постоянно	Центр психологической поддержки	

Меры по воспроизводству кадров и созданию социальных лифтов в университетской среде и омоложению ППС

42.	Предоставление 100% скидок на обучение в аспирантуре и докторантуре для работников КРСУ, при условии обязательной отработки в КРСУ после окончания в течение 2-х лет	2026-2027	НИУ, отдел аспирантуры, ФЭУ	
43.	Сопровождение процесса защиты ученых степеней кандидатов и докторов наук из перспективного списка	2026-2027	НИУ, отдел аспирантуры	
44.	Запуск программы «Молодой профессор КРСУ» и «Молодой доктор наук КРСУ», предполагающий выплату профессорам и докторам до 40 лет единовременной крупной премии и ежемесячных выплат в течение 1 года после защиты при выполнении КПЭ	2026-2027	НИУ, УРП, ФЭУ, отдел аспирантуры	
45.	Запуск программы «Золотой фонд КРСУ» с целью формирования кадрового резерва из выпускников КРСУ	2026-2027	УРП, Центр карьеры и трудоустройства, Ассоциация выпускников	
46.	Запуск программы оплачиваемых стажировок студентов, магистрантов и аспирантов в подразделениях КРСУ	2026-2027	УРП, ФЭУ	
47.	Снижение барьеров входа для молодых специалистов, через постоянный анализ сбоев в бизнес-процессах и сопровождение процесса приема на работу	2026-2027	УРП, деканы факультетов	
48.	Разработка профилей компетенций в рамках внедрения карьерных треков (ассистент → преподаватель → старший преподаватель → доцент → профессор → заведующий кафедрой → декан)	2026-2027	УОП, УРП, деканы факультетов, начальники управлений	
49.	Участие в различных ярмарках вакансий	2026-2027	Центр карьеры и трудоустройства	
Повышение потенциала работников КРСУ				
50.	Проведение оценки компетенций сотрудников КРСУ совместно с АНО «Россия – страна возможностей» (в 2026 году – 400 сотрудников, в 2027 году – 600 сотрудников, в 2028 году – 500 сотрудников)	2026-2028	УРП	
51.	Проведение обучения сотрудников КРСУ по программе «Бережливый университет» совместно с Санкт-Петербургским политехническим университетом Петра Великого (в 2025 году – 100 сотрудников, в 2026 году – 300 сотрудников, в 2027 году – 500 сотрудников)	С декабря 2025 года	УРП	
52.	Повышение квалификации по стратегическим направлениям - 30 человек ежегодно (проектное управление (Agile, Scrum), MBA, управление изменениями и др.)	2026-2030	МИДОиКИ, УРП	
53.	Обучение цифровым навыкам - 300 человек ежегодно (цифровая грамотность, цифровая педагогика, использование LMS-систем в обучении, билингвальное преподавание и др.) совместно с Тюменским государственным университетом	2026-2030	МИДОиКИ, УРП	

54.	Наращивание управленческих навыков, софт скиллс (100 человек ежегодно, включая управленческий состав)	2026-2030	МИДОиКИ, УРП	
55.	Повышение квалификации через программы институционального менторства с российскими вузами	2026-2030	МИДОиКИ, УРП	
Создание HR-службы и повышение потенциала УРП				
56.	Создание HR-офиса с полноценными отделами. Ввод новой структуры УРП с открытием следующих отделов: отдел кадрового делопроизводства, отдел подбора, адаптации и обучения персонала, отдел аналитики. Формирование Положения о структурном подразделении, должностных инструкций работников и др.	Июль 2026	УРП	
57.	Разработка новой системы грейдинга и оплаты труда с целью создания конкурентных заработных плат для привлечения высококлассных специалистов	Март 2027	УРП	
58.	Подача заявки на приобретение и установку металлической двери и решеток в кабинет 106, заказ металлических печатей	2026	УРП	
59.	Внесение руководству вуза предложений об оптимальных путях размещения личного состава УРП	2026	УРП	
60.	Подготовка и внесение на рассмотрение руководства дизайна служебных помещений по системе единого окна, для удобства работников университета	2026	УРП	
61.	Ремонт помещений и создание условий для размещения УРП в новом формате	По мере поступления финансирования	УРП	
62.	Участие в тренинге «Кадровое делопроизводство» (8 сотрудников УРП)	Планируемый	УРП	
63.	Участие в тренинге «Трудовое законодательство КР» (8 сотрудников УРП)	Планируемый	УРП	
64.	Участие в тренинге «Работа с персональными данными и меры по защите персональных данных» (8 сотрудников УРП)	Планируемый	УРП	
65.	Участие в конференции «Подбор и адаптация персонала», организуемом Auditorium CG в г.Москва (2 сотрудника УРП)	Март 2026	УРП	
66.	Участие в тренинге «Рекрутинг и адаптация» (2 сотрудника УРП)	Планируемый	УРП	
67.	Участие в тренинге «Работа с 1С: ЗКГУ», Power BI (6 сотрудников УРП)	Планируемый	УРП	
68.	Участие в тимбилдинге для сотрудников УРП	Планируемый	УРП	
69.	Участие в тренинге «Кадровый аудит» (6 сотрудников УРП)	Планируемый	УРП	
70.	Участие в тренинге «Мотивация персонала», «Корпоративная культура» (8 сотрудников УРП)	Планируемый	УРП	
71.	Участие в конференции «HR-бренд Центральная Азия», организуемой HeadHunter в г.Алматы (2 сотрудника УРП)	Апрель 2026	УРП	
72.	Участие в международном HR-Форуме «HR на стыке эпох», организуемом Д.Чуприна в г.Бишкек (2 сотрудника УРП)	Май 2026	УРП	
73.	Организация стажировок и взаимных посещений в HR-отделы партнерских вузов РФ	Планируемый	УРП	

Создание комфортной материально-технической и социально-культурной среды в КРСУ

74.	Строительство (перепрофилирование) общежития для сотрудников	2027-2028	ЭТУ	
75.	Создание внутренней валюты для геймификации образовательного и научного процесса, а также поощрения внеучебной активности студентов и сотрудников	2026-2027	УЦИ, Управление по внеучебной деятельности	
76.	Создание строительных и других студенческих отрядов	2026-2027	Управление по внеучебной деятельности	
77.	Создание современных оснащенных лабораторий для проведения научных исследований, в том числе зеркальных лабораторий с российскими вузами	2026-2027	НИУ, деканы факультетов, ЭТУ	
78.	Создание единой цифровой экосистемы университета	2026-2027	УЦИ, Управление по внеучебной деятельности	
79.	Улучшение условий для спортивного и культурного досуга внутри КРСУ	2026-2027	Управление по внеучебной деятельности	
80.	Создание удобных и функциональных пространств для самореализации (коворкинги, лаборатории, спортивные площадки, библиотеки и др.)	2026-2027	Управление по внеучебной деятельности, ФАДиС, ЭТУ	
81.	Достижение высокой удовлетворенности сотрудников университета условиями труда и карьерными возможностями (целевой ориентир – 90% к 2030 году), проведение ежегодных опросов, корректировка планов и задач	Ежегодно	Центр социологических исследований, УРП	

Организация взаимодействия УРП с подразделениями КРСУ и партнерами

82.	Посещение сотрудниками УРП факультетов, кафедр, структурных подразделений для ознакомления со спецификой работы, условиями труда персонала, отработки способов взаимодействия, предоставления ответов на возникающие вопросы	Постоянно	УРП	
83.	Организация двусторонних встреч с руководителями структурных подразделений, деканами факультетов для обсуждения наболевших проблемных вопросов и путей их решения	Постоянно	УРП	
84.	Взаимодействие с УЦИ, ПУ, ФЭУ, УБУиО, УМС, НИУ, Отделом по работе со студентами по вопросу выработки политики информационной безопасности и защиты персональных данных работников КРСУ	Октябрь-ноябрь 2025	УРП, УЦИ, ПУ, ФЭУ, УБУиО, НИУ, УМС,	

			Отдел по работе со студентами	
85.	Проведение встреч с руководителем аппарата, Канцелярией для обсуждения вопросов исполнительской дисциплины сотрудниками КРСУ и санкций в случае неисполнения документов и поручений руководства	Октябрь-ноябрь 2025	УРП, Канцелярия, рук. аппарата	
86.	Взаимодействие с профсоюзом по вопросам своевременных мер по недопущению рисков по трудовым спорам	Постоянно	УРП, профком	
87.	Организация встреч с HR-отделами работодателей для получения обратной связи и формированию системы компетенций, востребованных на рынке труда.	Планируемый	УРП	
88.	Организация тимбилдингов и выездных мероприятий на базе «Кегети», «Жаштык». Ежегодный показатель – 10% от общего числа сотрудников.	Планируемый	УРП, ФЭУ, Управление по внеучебной деятельности	
Внесение изменений и дополнений в Комплексную программу				
89.	В настоящую Комплексную программу развития человеческих ресурсов и кадровой трансформации КРСУ на период 2025-2030 гг. могут вноситься изменения и дополнения с учетом корректировок по достижению целевых ориентиров, изменению финансирования и иным существенным причинам	По мере возникновения необходимости	УРП	