

Основные положения программы развития КрасГМУ им. проф. В.Ф. Войно-Ясенецкого.

В своей программе я делаю акцент на 4 основных приоритетных направлениях, требующих наибольшего внимания в ближайшие 5 лет. Это 1) Управление и экономика, 2) Подготовка кадров и современный образовательный процесс, 3) Научно-исследовательская деятельность и 4) Материально-техническое и хозяйственное обеспечение.

1. Управление и экономика

- 1.1. Приведение управленческой и образовательной структуры вуза в соответствие с требованиями к современному медицинскому образованию и управлению, устранение дублирования функционала и выполнения сотрудниками несвойственных им рабочих процессов.
- 1.2. Развитие системы управления всех областей функционирования организации таким образом, чтобы она не усложняла, а упрощала рабочий процесс, делая его понятным и эффективным, а взаимодействие сотрудников – комфортным.
- 1.3. Снижение бюрократической нагрузки на всех уровнях организации за счет тщательного анализа и последующей оптимизации документооборота и дальнейшего внедрения информационных технологий.
- 1.4. Формирование дополнительных источников финансирования, в т.ч. за счет эффективного взаимодействия с региональными структурами власти.
- 1.5. Корректировка заработной платы сотрудников административно-управленческого звена в сторону увеличения для достижения сравнимых средних показателей по учреждениям отрасли. Приведение заработной платы преподавателей к уровням, позволяющим сделать эти должности привлекательными, конкурентоспособными в сфере здравоохранения и образования. Определение приоритетов в развитии вуза должно следовать парадигме «Самый ценный – студент, самый главный – преподаватель».
- 1.6. Совершенствование системы рейтинга ППС, в т.ч. за счет учета качества преподавания – основной и главной работы педагогов.

2. Подготовка кадров и современный образовательный процесс

- 2.1. Создание гибкой системы распределения нагрузки преподавателей (учебной, методической, научной, лечебной) с учетом индивидуальных возможностей и предпочтений.
- 2.2. Развитие возможностей следования по понятным карьерным траекториям и «профессиональным лифтам» для сотрудников, а также для студентов, желающих связать дальнейшую карьеру с университетом.
- 2.3. Акценты в преподавании на выработку у студентов клинического мышления, умения принимать решения на основе принципов доказательной медицины, практических навыков, приобретенных у постели больного.
- 2.4. Уход от практики количественного сохранения контингента обучающихся к получению качественного выпускника. Внедрение концепции «научить нельзя – научиться можно». Повышение роли деканов, в т.ч. в решениях об отчислении и поощрении студентов.
- 2.5. Повышение престижа клинических кафедр, их интеграция в профильные лечебные структуры, усиление влияния кафедральных специалистов на лечебную и экспертную работу. Повышение роли кафедр университета в краевой системе здравоохранения.
- 2.6. Создание прозрачной системы повышения квалификации ППС и административного персонала, в т.ч. с помощью организации центра корпоративного обучения внутри вуза.
- 2.7. Создание кадрового паспорта системы здравоохранения региона с целью установления истинных масштабов кадрового дефицита и локализации зон наибольшего напряжения.

Взаимодействие с исполнительной региональной властью для формирования законодательных основ создания комплексной программы подготовки медицинских кадров, путем целевого финансирования подготовки конкретных специалистов для конкретных муниципалитетов и лечебных учреждений.

- 2.8. В области последипломного образования - создание клиентской базы потенциальных слушателей, проведение маркетинговых исследований и целевая планомерная работа по дифференцированному продвижению программ последипломного обучения среди специалистов.

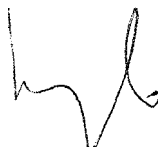
3. Научно-исследовательская деятельность

- 3.1. Пересмотр и выбор приоритетных направлений научных исследований с учетом а) возможностей их адаптации к учебному процессу, б) реальных потребностей здравоохранения, в) фундаментальной ценности. Создание прозрачной системы их финансирования.
- 3.2. Создание системы широкого информирования о научных разработках и проектах как внутри вуза (для сотрудников и студентов), так и в окружающем информационном пространстве. Это позволит вовлекать в научное взаимодействие больше заинтересованных внутренних и внешних партнеров.
- 3.3. Принцип «Не столько учёт, сколько содействие!». Перенесение акцента управления вузовской наукой с учёта на содействие, поддержку и обеспечение исследований и разработок. Создание среды, позволяющей реализовывать научные идеи и проекты тем, кто этого хочет и способен, и наоборот, снижение требований к научным результатам у тех, кто реализуется в других областях. Привлечение «поддерживающих» специалистов (вплоть до создания специальных подразделений). Ориентация аспирантуры не столько на «высокие» научные результаты, сколько на подготовку научных кадров для университета.
- 3.4. Публикации в высокоимпактных научных изданиях, международное сотрудничество в разных форматах, создание и коммерциализация конкурентоспособных научных продуктов – основные ориентиры для определения результативности фундаментальных разработок в стенах вуза.
- 3.5. Дальнейшее развитие грантовой деятельности как основы финансирования научных разработок.

4. Материально-техническое и хозяйственное обеспечение

- 4.1. Привлечение квалифицированных кадров к работе в хозяйственных структурах университета по всем направлениям деятельности, повышение качества всех хозяйственных работ до современного уровня.
- 4.2. Развитие образовательных и рабочих пространств на основе современных и перспективных подходов к их дизайну, эргономике, функционалу, техническому оснащению. Разработка и реализация программы ремонтных работ в подразделениях университета в соответствии с требованиями современного фундаментального и медицинского образования, а также требованиями надзорных органов.
- 4.3. Дальнейшая информатизация и цифровизация образовательного процесса и административной деятельности, движение к технологиям управления вузом с использованием накапливаемых «больших данных» и их анализа.
- 4.4. Развитие ландшафтных зон медицинского городка как дружественной, комфортной и функциональной среды для студентов и сотрудников университета.

Кандидат на должность ректора



А.В. Протопопов