



ЖАЛАЛ-АБАДСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

РАССМОТРЕНО

Ученым Советом ЖАМУ
протокол №05/25
от 29 декабря 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора
№ 144 от 08.01.2026

ПЛАН

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ЖАМУ

Индекс документа: **СМК-01-02**

Категория документа: **Документ системы менеджмента качества
ЖАМУ**

Введено в действие: 08.01.2026

Ответственное подразделение: *Ректорат*

Редакция: 2

г. Манас - 2026



Оглавление

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ.....Ошибка! Закладка не определена.
ЖАЛАЛ-АБАДСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА **Ошибка! Закладка не определена.**

НА 2024–2029 ГОДЫ.....Ошибка! Закладка не определена.

1. Паспорт стратегического плана развития ЖАМУ на 2024–2029 годы.....	2
2. Введение.....	5
3. Миссия, цели, задачи и ценности университета.....	6
3.1. Миссия ЖАМУ.....	6
3.2. Стратегические цели развития ЖАМУ.....	7
3.3. Основные задачи ЖАМУ.....	7
3.4. Ценности ЖАМУ.....	8
3.5. Целевые качества выпускника ЖАМУ.....	9
4. Анализ текущего состояния и предпосылки стратегического развития ЖАМУ.....	10
4.1. Общая характеристика текущего состояния университета.....	10
4.2. Анализ образовательной деятельности.....	11
4.3. Анализ научно-исследовательской деятельности.....	11
4.4. Анализ международной деятельности и партнёрств.....	11
4.5. Анализ кадрового потенциала.....	12
4.6. Анализ финансово-экономического состояния и инфраструктуры.....	12
4.7. Основные вызовы, риски и точки роста.....	13
4.8. SWOT-анализ ЖАМУ.....	13
5. Стратегические направления развития и ожидаемые результаты.....	16
5.1. Развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности.....	16
Таблица 5.1.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.1.....	18
5.2. Развитие партнёрских отношений и международной деятельности.....	21
Таблица 5.2.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.2.....	22
5.3. Развитие финансово-экономической деятельности и инфраструктуры университета.....	25
Таблица 5.3.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.3.....	26
5.4. Развитие системы трудоустройства выпускников.....	27
Таблица 5.4.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.4.....	29
6. Ожидаемые результаты обучения и модель выпускника.....	31
7. Механизм реализации, мониторинга и корректировки Стратегии.....	32
7.1. Этапы реализации Стратегии.....	32

7.2. Ежегодное планирование реализации Стратегии.....	33
7.3. Ежегодная отчетность по реализации Стратегии.....	34
7.4. Мониторинг целевых индикаторов.....	35
7.5. Корректирующие мероприятия и актуализация Стратегии.....	35
7.6. Распределение ответственности.....	36
8. Заключение.....	37
Приложения 1	39
Таблица 5.1.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.1.....	39
Таблица 5.1.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.1	41
Таблица 5.2.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.2.....	43
Таблица 5.2.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.2	44
Таблица 5.3.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.3.....	46
Таблица 5.3.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.3	47
Таблица 5.4.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.4.....	48
Таблица 5.4.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.4	49
Приложение 2.....	51
Приложение 2.1. Формы годового планирования и отчетности по реализации Стратегии	51
Приложение 2.2. Форма годового отчета о реализации Стратегии ЖАМУ	52
Приложение 2.3. Форма сводного годового плана.....	53
Приложение 2.4. Форма сводного годового отчета о реализации Стратегии ЖАМУ	54
Приложение 2.5. Рекомендуемый порядок подготовки годовых планов и отчетов	54
Приложение 3.....	56
Приложение 3.1. Матрица распределения ответственности.....	56
Приложение 3.2. Распределение ключевых функций.....	57
Приложение 3.3. Порядок определения уполномоченного структурного подразделения	58

1. Паспорт стратегического плана развития ЖАМУ на 2024–2029 годы

Наименование	Стратегический план развития Жалал-Абадского международного университета на 2024–2029 годы
---------------------	---

Основание для разработки	Необходимость систематизации деятельности университета по реализации миссии ЖАМУ, обеспечению его поэтапного институционального становления, устойчивого развития, повышению качества образования, укреплению международной конкурентоспособности и приведению деятельности университета в соответствие с национальными и международными требованиями
Цель	Определение стратегических приоритетов, целей и механизмов развития Жалал-Абадского международного университета на 2024–2029 годы, направленных на формирование устойчивой организационной, кадровой, образовательной, научной и инфраструктурной базы университета, повышение качества образования, развитие науки, укрепление международного сотрудничества и повышение конкурентоспособности ЖАМУ
Основные задачи	1) обеспечение реализации миссии и стратегических приоритетов ЖАМУ; 2) формирование и развитие организационной, нормативной и управленческой основы деятельности университета; 3) повышение качества образовательной деятельности в соответствии с национальными и международными стандартами; 4) подготовка высококвалифицированных и конкурентоспособных кадров по востребованным направлениям; 5) развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности; 6) расширение международного сотрудничества, академической мобильности и экспортного потенциала образовательных услуг; 7) совершенствование кадрового потенциала, системы управления и корпоративной культуры; 8) модернизация материально-технической базы и цифровой образовательной среды; 9) укрепление взаимодействия с работодателями и развитие системы трудоустройства выпускников; 10) повышение репутации и инвестиционной привлекательности ЖАМУ
Сроки и этапы реализации	2024–2026 годы — этап институционального становления: формирование нормативной, организационной, кадровой, образовательной и ресурсной базы университета, запуск ключевых направлений деятельности, создание механизмов внутреннего обеспечения качества. 2026–2029 годы — этап устойчивого развития и роста: последовательная реализация стратегических задач, достижение целевых показателей, расширение направлений деятельности и укрепление институционального потенциала ЖАМУ
Источники финансирования	Финансирование реализации стратегического плана осуществляется за счет собственных средств университета, доходов от основной деятельности, привлечённых инвестиций,

грантов, партнёрских проектов и иных источников, не запрещённых законодательством Кыргызской Республики

Разработчик	Жалал-Абадский международный университет
Объект реализации	Образовательная, научно-исследовательская, международная, кадровая, управленческая, финансово-экономическая, информационно-цифровая и административно-хозяйственная деятельность университета
Механизм реализации	Реализация стратегического плана осуществляется через программы развития, годовые планы, проекты, мероприятия и систему мониторинга целевых показателей с распределением ответственности между структурными подразделениями университета
Мониторинг и контроль	Мониторинг реализации стратегического плана осуществляется руководством университета и ответственными структурными подразделениями на основе анализа выполнения мероприятий и достижения целевых индикаторов. По результатам мониторинга допускается корректировка мероприятий, уточнение механизмов реализации стратегии и актуализация годовых планов
Ожидаемый итог реализации	Формирование ЖАМУ как устойчиво развивающегося современного университета с качественной образовательной средой, развивающейся научной деятельностью, укрепляющимся международным сотрудничеством, современной инфраструктурой, эффективной системой управления и конкурентоспособными выпускниками

2. Введение

Стратегический план развития Жалал-Абадского международного университета на 2024–2029 годы является основополагающим документом, определяющим стратегические приоритеты, цели, задачи и механизмы поэтапного становления и устойчивого развития университета на среднесрочную перспективу. Настоящий документ направлен на обеспечение последовательного формирования ЖАМУ как современного университета, ориентированного на высокое качество образования, развитие науки, международное сотрудничество, инновации и повышение конкурентоспособности в национальном и международном образовательном пространстве.

Особенностью настоящего стратегического плана является то, что он разработан для университета, начавшего функционировать с 2024–2025 учебного года. В связи с этим стратегическое развитие ЖАМУ осуществляется в условиях начального этапа институционального становления, когда одновременно решаются задачи формирования организационной структуры, нормативно-правовой базы, кадрового потенциала, образовательной среды, системы управления, международных связей и материально-технической инфраструктуры.

Стратегический план отражает стремление университета к системному развитию по всем ключевым направлениям деятельности и служит основой для согласования работы структурных подразделений, формирования годовых планов, принятия управленческих решений, распределения ресурсов и оценки достигнутых результатов. Реализация положений настоящего плана направлена на совершенствование образовательной, научно-исследовательской, международной, кадровой, финансово-экономической, административно-хозяйственной и информационно-цифровой деятельности ЖАМУ.

Разработка стратегического плана обусловлена необходимостью систематизации деятельности университета по реализации его миссии, обеспечению устойчивого институционального развития, укреплению кадрового потенциала, модернизации инфраструктуры и приведению деятельности в соответствие с современными национальными и международными требованиями к высшему образованию. В условиях трансформации образовательной среды, усиления конкуренции на рынке образовательных услуг, роста требований к качеству подготовки специалистов, цифровизации процессов и расширения международных академических связей стратегическое планирование становится необходимым инструментом эффективного управления университетом.

На начальном этапе функционирования ЖАМУ приоритетное значение имеют формирование внутренней системы обеспечения качества, разработка и внедрение локальных нормативных документов, создание устойчивой модели управления, комплектование профессорско-преподавательского состава, развитие учебно-методической базы, поэтапное расширение образовательных программ, создание условий для практико-ориентированной подготовки обучающихся, а также налаживание взаимодействия с работодателями, партнёрами и международными организациями.

ЖАМУ рассматривает стратегическое развитие как целенаправленный и поэтапный процесс перехода от стадии институционального становления к стадии устойчивого роста и расширения возможностей университета. Важнейшее значение в реализации стратегии имеют внедрение инновационных образовательных технологий, развитие академической мобильности, повышение публикационной активности, расширение партнёрских связей, развитие цифровой образовательной среды и формирование устойчивой связи университета с рынком труда и работодателями.

Стратегический план ориентирован на подготовку высококвалифицированных, конкурентоспособных и социально ответственных специалистов, востребованных в условиях современного общества и способных эффективно решать профессиональные задачи на национальном и международном уровнях. Существенное место в реализации стратегии занимает повышение привлекательности ЖАМУ для отечественных и иностранных обучающихся, развитие многоязычной образовательной среды, укрепление репутации университета и расширение его участия в национальных и международных образовательных и научных инициативах.

Настоящий стратегический план охватывает период 2024–2029 годов и реализуется в два этапа. На первом этапе предусматривается формирование организационной, нормативной, кадровой и ресурсной базы для реализации стратегических приоритетов ЖАМУ, запуск ключевых образовательных, управленческих и инфраструктурных процессов, а также создание механизмов внутреннего обеспечения качества. На втором этапе предполагаются последовательная реализация намеченных мероприятий, достижение целевых показателей, расширение направлений деятельности и закрепление результатов устойчивого институционального развития.

Основными стратегическими направлениями развития ЖАМУ являются развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности, развитие партнёрских отношений и международной деятельности, развитие финансово-экономической деятельности и инфраструктуры университета, а также развитие системы трудоустройства выпускников. По каждому из указанных направлений предусматриваются конкретные цели, задачи, мероприятия, механизмы реализации и ожидаемые результаты.

Мониторинг реализации стратегического плана будет осуществляться на основе анализа выполнения мероприятий, достижения целевых индикаторов и оценки эффективности деятельности соответствующих структурных подразделений. По результатам мониторинга допускается актуализация мероприятий и уточнение отдельных механизмов реализации стратегии с учётом изменений внешней и внутренней среды. Такой подход обеспечивает гибкость, управляемость и практическую направленность стратегического плана как инструмента последовательного становления и развития ЖАМУ.

3. Миссия, цели, задачи и ценности университета

3.1. Миссия ЖАМУ

Подготовка нового поколения кадров на основе интеграции передовых образовательных технологий и научных исследований, способных решать глобальные задачи устойчивого развития общества и готовых к здоровой конкуренции на рынке труда.

Миссия ЖАМУ отражает стратегическую направленность университета на формирование современной образовательной и научной среды, соответствующей национальным приоритетам развития и международным требованиям к качеству высшего образования. Реализация миссии ЖАМУ в условиях начального этапа функционирования университета ориентирована на поэтапное становление устойчивой институциональной системы, обеспечивающей качественную подготовку специалистов, развитие науки, внедрение инноваций, укрепление международного сотрудничества и расширение экспортного потенциала образовательных услуг.

ЖАМУ рассматривает свою миссию как долгосрочную основу формирования современного университета, сочетающего образование, научно-исследовательскую

деятельность, практико-ориентированную подготовку, цифровые технологии и межкультурное взаимодействие. В перспективе реализация миссии университета должна обеспечить его переход от этапа институционального становления к этапу устойчивого развития и укрепления позиций в национальном и международном образовательном пространстве.

3.2. Стратегические цели развития ЖАМУ

Стратегические цели ЖАМУ определяются с учётом начального этапа функционирования университета и направлены на создание устойчивой основы для его дальнейшего развития, повышения качества образования, укрепления научного потенциала и формирования современной академической среды.

К стратегическим целям ЖАМУ относятся:

- формирование и развитие эффективной организационной, нормативной и управленческой системы университета, обеспечивающей устойчивость его функционирования и развития;
- обеспечение качества образовательной деятельности в соответствии с национальными и международными требованиями, а также создание условий для подготовки конкурентоспособных специалистов;
- развитие научно-исследовательской и инновационной деятельности как основы укрепления академической репутации и кадрового потенциала ЖАМУ;
- расширение международного сотрудничества, академической мобильности и экспортного потенциала образовательных услуг;
- развитие кадрового потенциала, корпоративной культуры и системы профессионального роста работников университета;
- укрепление финансово-экономической устойчивости и поэтапное развитие материально-технической, цифровой и социальной инфраструктуры университета;
- формирование эффективной системы взаимодействия с работодателями, выпускниками и партнёрами, направленной на повышение практической значимости образования и содействие трудоустройству выпускников.

3.3. Основные задачи ЖАМУ

Для достижения стратегических целей ЖАМУ определяет следующие основные задачи:

- формирование и совершенствование локальной нормативной базы, регламентирующей основные процессы образовательной, научной, международной, кадровой, финансово-экономической и административной деятельности университета;
- создание и развитие внутренней системы обеспечения качества образования, включая механизмы мониторинга, оценки, самоанализа и постоянного улучшения;
- обеспечение реализации и развития образовательных программ в соответствии с государственными образовательными стандартами, требованиями рынка труда и современными подходами к качеству подготовки специалистов;
- развитие учебно-методического обеспечения дисциплин, образовательных программ и цифровой образовательной среды;
- внедрение современных образовательных технологий, электронных и смешанных форм обучения, информационных сервисов и автоматизированных систем управления образовательным процессом;

- поэтапное расширение перечня образовательных программ и направлений подготовки с учетом потребностей общества, государства и рынка труда;
- формирование и развитие профессорско-преподавательского состава, повышение квалификации работников университета, привлечение молодых специалистов, практикующих профессионалов и иностранных преподавателей;
- развитие научно-исследовательской деятельности, поддержка научных инициатив преподавателей и обучающихся, повышение публикационной активности и расширение участия в научных проектах;
- развитие партнёрских отношений с отечественными и зарубежными образовательными, научными, медицинскими, общественными и иными организациями;
- создание условий для практико-ориентированной подготовки обучающихся, укрепление связей с работодателями и расширение базы практик;
- развитие финансово-экономических механизмов устойчивого функционирования университета, повышение эффективности использования ресурсов и диверсификация источников финансирования;
- модернизация учебной, научной, административной, социальной и цифровой инфраструктуры ЖАМУ;
- развитие системы содействия трудоустройству выпускников, профессиональной ориентации, карьерного сопровождения и взаимодействия с выпускниками;
- формирование академической культуры, основанной на ценностях качества, ответственности, профессионализма, уважения, открытости и межкультурного взаимодействия;
- укрепление деловой репутации ЖАМУ и повышение его узнаваемости в национальном и международном образовательном пространстве.

3.4. Ценности ЖАМУ

На этапе институционального становления и дальнейшего развития ЖАМУ придерживается следующих базовых ценностей:

Качество и ответственность — ориентация на высокое качество образования, научной и управленческой деятельности, ответственность за принимаемые решения и результаты работы.

Академическая честность и целостность — соблюдение принципов добросовестности, этики, прозрачности, законности и уважения к нормам академической культуры.

Профессионализм — стремление к высокому уровню компетентности, дисциплины, педагогического мастерства и постоянного профессионального роста.

Инновационность — открытость к новым идеям, технологиям, формам обучения, исследованиям и управленческим решениям.

Уважение и культурное многообразие — признание ценности личности, уважение к культурным, языковым, национальным и социальным различиям, формирование толерантной и инклюзивной академической среды.

Партнёрство и сотрудничество — развитие взаимодействия внутри университета и за его пределами, поддержка командной работы, наставничества и конструктивного диалога.

Студентоориентированность — создание условий для раскрытия потенциала обучающихся, поддержки их академического, профессионального и личностного развития.

Открытость и развитие — готовность к самоанализу, обновлению, постоянному совершенствованию и движению к устойчивому росту.

3.5. Целевые качества выпускника ЖАМУ

Выпускник ЖАМУ должен обладать знаниями, навыками, компетенциями и личностными качествами, обеспечивающими его готовность к профессиональной деятельности, дальнейшему обучению, социальной ответственности и адаптации к изменяющимся условиям современной жизни и труда.

Выпускник ЖАМУ должен:

- обладать системными теоретическими и практическими знаниями по избранной области подготовки;
- уметь применять полученные знания для решения профессиональных, учебных и практических задач;
- владеть навыками критического мышления, анализа информации, обоснованного принятия решений и ответственности за результаты своей деятельности;
- быть готовым к использованию современных цифровых, информационных и коммуникационных технологий в профессиональной деятельности;
- уметь работать в коллективе, эффективно взаимодействовать с коллегами, партнёрами, работодателями и представителями различных социальных и культурных групп;
- проявлять академическую честность, профессиональную этику, дисциплину и уважение к нормам делового и профессионального общения;
- быть готовым к самообразованию, профессиональному развитию, освоению новых знаний и адаптации к изменениям на рынке труда;
- обладать гражданской зрелостью, социальной ответственностью и уважением к культурному многообразию;
- быть конкурентоспособным, инициативным и способным к конструктивному участию в развитии общества, профессионального сообщества и государства.

Для образовательных программ медицинского профиля выпускник ЖАМУ дополнительно должен демонстрировать готовность к практической деятельности в сфере здравоохранения, соблюдению профессиональной этики, эффективной коммуникации и применению современных подходов к решению профессиональных задач.

4. Анализ текущего состояния и предпосылки стратегического развития ЖАМУ

Жалал-Абадский международный университет начал функционировать с 2024–2025 учебного года. В связи с этим стратегическое развитие университета осуществляется в условиях начального этапа институционального становления, формирования организационной структуры, нормативной базы, кадрового потенциала, образовательной среды, системы управления, международных связей и материально-технической инфраструктуры.

Современный этап развития ЖАМУ характеризуется необходимостью одновременного решения задач запуска и устойчивого развития основных направлений деятельности университета. К числу таких задач относятся формирование эффективной системы управления, обеспечение нормативно-правовой и учебно-методической базы, комплектование кадрового состава, организация качественного образовательного процесса, развитие международной деятельности, создание инфраструктурных условий, а также формирование механизмов внутреннего обеспечения качества образования и мониторинга результатов деятельности.

Анализ текущего состояния ЖАМУ в данных условиях направлен не столько на оценку длительно сложившихся результатов, сколько на определение стартовых возможностей университета, выявление ключевых организационных, кадровых, образовательных, научных, международных и инфраструктурных предпосылок развития, а также на определение основных рисков, ограничений и точек роста на 2024–2029 годы.

Результаты данного анализа служат основанием для определения стратегических направлений развития ЖАМУ и выработки последовательных управленческих решений, обеспечивающих переход университета от этапа институционального становления к этапу устойчивого развития.

4.1. Общая характеристика текущего состояния университета

ЖАМУ начал функционировать как образовательная организация высшего образования, ориентированная на подготовку конкурентоспособных специалистов, развитие научно-исследовательской деятельности, международного сотрудничества и формирование современной академической среды. На текущем этапе университет проходит период институционального становления, в рамках которого осуществляется формирование управленческой системы, структурных подразделений, образовательной базы, кадрового состава и организационных механизмов функционирования.

Особенностью текущего состояния ЖАМУ является сочетание задач запуска образовательной деятельности с необходимостью закладывания основ для долгосрочного устойчивого развития. В связи с этим приоритетное значение приобретают вопросы формирования нормативной базы, обеспечения качества образовательного процесса, привлечения обучающихся, комплектования профессорско-преподавательского состава, развития международных связей и поэтапного укрепления материально-технической инфраструктуры.

На этапе начала функционирования университет формирует свою институциональную идентичность, систему внутренних процессов и механизмы взаимодействия между администрацией, преподавателями, обучающимися, работодателями и внешними партнёрами. Это требует последовательного выстраивания всех ключевых направлений деятельности на основе стратегического подхода и поэтапного развития.

4.2. Анализ образовательной деятельности

Образовательная деятельность ЖАМУ на текущем этапе направлена на организацию и обеспечение учебного процесса в соответствии с государственными образовательными стандартами, лицензионными требованиями и современными подходами к качеству высшего образования. Университет формирует и развивает образовательные программы, учебно-методическое обеспечение дисциплин, систему организации учебного процесса и цифровую образовательную среду.

Для ЖАМУ как нового университета первоочередное значение имеют создание нормативной и учебно-методической базы, разработка и актуализация образовательных программ, обеспечение дисциплин необходимыми учебно-методическими материалами, формирование расписания и академической документации, а также выстраивание системы внутреннего контроля качества образовательного процесса.

Перспективы развития образовательной деятельности связаны с поэтапным расширением перечня образовательных программ, развитием многоязычной образовательной среды, внедрением современных образовательных технологий, усилением практико-ориентированной подготовки, использованием цифровых сервисов и автоматизированных систем управления, а также развитием внутренней системы обеспечения качества и аккредитационной готовности.

4.3. Анализ научно-исследовательской деятельности

Научно-исследовательская деятельность ЖАМУ формируется как одно из стратегически значимых направлений развития университета. На начальном этапе особое значение имеет создание условий для включения профессорско-преподавательского состава и обучающихся в научную деятельность, развития исследовательской культуры, поддержки публикационной активности и формирования исследовательских приоритетов университета.

В настоящее время для ЖАМУ важны определение научных направлений, соответствующих профилю университета и потребностям общества, организация участия преподавателей и обучающихся в научных мероприятиях, развитие сотрудничества с научными организациями и вузами, а также поэтапное формирование собственных исследовательских инициатив и проектов.

Основными задачами в этой сфере являются укрепление научного потенциала, поддержка молодых исследователей, развитие студенческой науки, расширение участия в конференциях, проектах и грантовых инициативах, а также создание предпосылок для роста публикационной активности и интеграции ЖАМУ в национальное и международное научное пространство.

4.4. Анализ международной деятельности и партнёрств

Международная деятельность ЖАМУ на этапе становления рассматривается как важный фактор повышения конкурентоспособности университета, развития многоязычной образовательной среды и расширения образовательных возможностей для обучающихся и преподавателей. Университет ориентирован на развитие сотрудничества с зарубежными и отечественными образовательными, научными, медицинскими, общественными и иными организациями, а также на формирование устойчивой системы внешних связей.

Для нового университета особое значение имеют налаживание партнёрских отношений, формирование договорной базы, развитие международного контингента обучающихся, создание условий для академической мобильности и привлечение иностранных преподавателей, экспертов и практикующих специалистов. Одновременно требуется выстраивание системной работы с организациями-партнёрами, работодателями и структурами, содействующими набору и сопровождению иностранных студентов.

Потенциал дальнейшего развития международной деятельности ЖАМУ связан с расширением географии партнёрств, укреплением академической мобильности, реализацией совместных образовательных и научных инициатив, участием в международных проектах и программах, а также повышением качества сопровождения иностранных обучающихся и укреплением репутации ЖАМУ как международно ориентированного университета.

4.5. Анализ кадрового потенциала

Кадровый потенциал ЖАМУ является одним из ключевых условий его устойчивого становления и дальнейшего развития. На начальном этапе функционирования университета приоритетное значение имеют подбор и закрепление квалифицированного профессорско-преподавательского состава, формирование административно-управленческой команды, распределение функциональной ответственности и создание условий для профессионального роста работников.

Для ЖАМУ актуальными являются задачи повышения доли преподавателей с учёными степенями, привлечения молодых специалистов, иностранных преподавателей и практикующих профессионалов, а также организации системы повышения квалификации, адаптации новых сотрудников и формирования кадрового резерва.

Развитие кадрового потенциала университета должно основываться на принципах профессионализма, академической ответственности, прозрачности, стимулирования результативности и постоянного повышения квалификации. В перспективе это позволит сформировать устойчивое кадровое ядро, способное обеспечить реализацию образовательных программ, развитие науки и эффективное управление университетом.

4.6. Анализ финансово-экономического состояния и инфраструктуры

Финансово-экономическая устойчивость и состояние инфраструктуры ЖАМУ имеют определяющее значение для успешной реализации стратегических целей университета. На начальном этапе функционирования особое значение приобретает формирование устойчивой финансовой модели, обеспечивающей запуск и развитие основных процессов, а также создание минимально необходимой материально-технической и цифровой базы для полноценной образовательной, научной и административной деятельности.

В числе приоритетных задач данного направления находятся обеспечение достаточного объёма финансовых ресурсов, диверсификация источников финансирования, рациональное использование бюджета, развитие системы внутреннего финансового контроля, модернизация учебных помещений, оснащение аудиторий, обеспечение доступа к сети Интернет, развитие библиотечных и иных ресурсов, а также создание и расширение баз практики.

С учётом этапа становления ЖАМУ требуется поэтапное укрепление учебной, научной, социальной и цифровой инфраструктуры, улучшение условий для обучающихся и

сотрудников, а также формирование ресурсной базы, соответствующей задачам устойчивого роста университета.

4.7. Основные вызовы, риски и точки роста

Анализ текущего состояния ЖАМУ позволяет выделить ряд ключевых вызовов, определяющих специфику его развития в среднесрочной перспективе. К ним относятся необходимость ускоренного институционального становления, ограниченность стартовых ресурсов, высокая значимость кадрового обеспечения, необходимость одновременного запуска и совершенствования внутренних процессов, усиление конкуренции на рынке образовательных услуг, рост требований к качеству образования и аккредитационной готовности.

К числу основных рисков относятся недостаточная устойчивость отдельных управленческих и организационных механизмов на начальном этапе, дефицит квалифицированных кадров по отдельным направлениям, ограниченность финансовых и инфраструктурных ресурсов, недостаточная зрелость системы внутреннего обеспечения качества, а также возможные сложности, связанные с набором контингента, международной деятельностью и формированием устойчивых внешних партнёрств.

Одновременно ЖАМУ обладает значительными возможностями для развития. К числу ключевых точек роста относятся формирование современного международно ориентированного университета, развитие многоязычного образования, расширение контингента обучающихся, цифровизация процессов, развитие практико-ориентированного обучения, укрепление научной активности, формирование системы карьерного сопровождения выпускников, а также создание устойчивой модели управления, основанной на качестве, партнёрстве и поэтапном развитии.

Результаты проведённого анализа подтверждают необходимость реализации стратегических направлений развития ЖАМУ на 2024–2029 годы, ориентированных на формирование качественной образовательной среды, развитие науки, международной деятельности, финансово-экономической устойчивости, инфраструктуры и системы трудоустройства выпускников.

Ниже — **SWOT-анализ ЖАМУ** в официальном стиле, адаптированный под ваш случай: **университет начал функционировать с 2024–2025 учебного года.**

Его лучше вставить в конце раздела 4 как отдельный подпункт:

4.8. SWOT-анализ ЖАМУ

SWOT-анализ позволяет обобщить результаты оценки внутреннего состояния университета и факторов внешней среды, определить его сильные и слабые стороны, а также выявить основные возможности и угрозы, влияющие на стратегическое развитие ЖАМУ на 2024–2029 годы.

Сильные стороны (Strengths)

- функционирование университета на основе современного стратегического подхода с ориентацией на поэтапное институциональное становление и устойчивое развитие;

- наличие чётко сформулированной миссии, стратегических целей и направлений развития;
- международная направленность университета и ориентация на развитие многоязычной образовательной среды;
- возможность формирования внутренних процессов, организационной структуры и нормативной базы на современной основе без избыточной инерции ранее сложившихся моделей;
- готовность к внедрению инновационных образовательных технологий, цифровых решений и современных методов управления;
- ориентация на интеграцию образования, науки, практико-ориентированной подготовки и международного сотрудничества;
- потенциальная гибкость в открытии новых образовательных программ и адаптации к потребностям рынка труда;
- возможность выстраивания системы качества, академической культуры и кадровой политики на этапе становления университета;
- ориентация на развитие партнёрств с работодателями, отечественными и зарубежными образовательными и научными организациями;
- наличие потенциала для формирования современной репутации университета как нового динамично развивающегося образовательного учреждения.

Слабые стороны (Weaknesses)

- начальный этап функционирования университета и отсутствие длительной истории институционального развития;
- ограниченность сформированной нормативной, кадровой, организационной и инфраструктурной базы на старте;
- необходимость одновременного запуска большого числа процессов: образовательных, научных, кадровых, международных, финансовых и управленческих;
- недостаточная зрелость системы внутреннего обеспечения качества и механизмов мониторинга на начальном этапе;
- ограниченность кадрового ресурса, в том числе недостаточная доля преподавателей с учёными степенями и практическим международным опытом;
- необходимость дальнейшего развития учебно-методической базы, цифровой среды и управленческих сервисов;
- отсутствие накопленной статистики по выпускникам, трудоустройству, научной результативности и устойчивым показателям эффективности;
- ограниченный уровень сформированности научных школ, исследовательских проектов и грантовой активности;
- зависимость темпов развития от скорости наращивания контингента обучающихся и укрепления финансовой устойчивости;
- потребность в системной работе по позиционированию и повышению узнаваемости ЖАМУ.

Возможности (Opportunities)

- рост спроса на качественное высшее образование, в том числе на международно ориентированные и многоязычные образовательные программы;
- развитие экспорта образовательных услуг и привлечение иностранных обучающихся;
- расширение сотрудничества с зарубежными и отечественными университетами, научными центрами, медицинскими и иными организациями;

- использование современных цифровых платформ, LMS и инструментов автоматизации управления;
- формирование новой академической культуры, основанной на качестве, открытости, инновационности и ответственности;
- участие в грантовых, научных, образовательных и международных проектах;
- создание новых образовательных программ с учётом потребностей рынка труда, общества и государства;
- развитие системы практико-ориентированного обучения, баз практики и целевого взаимодействия с работодателями;
- формирование эффективной системы карьерного сопровождения и трудоустройства выпускников;
- возможность занять свою нишу в региональном, национальном и международном образовательном пространстве как молодой и развивающийся университет.

Угрозы (Threats)

- высокая конкуренция на рынке образовательных услуг со стороны действующих вузов;
- рост требований к качеству образования, кадровому обеспечению, инфраструктуре и аккредитационной готовности;
- возможный дефицит квалифицированных преподавателей и научных кадров;
- финансовые ограничения, связанные с необходимостью одновременного развития нескольких направлений деятельности;
- риски недостаточного набора контингента обучающихся, особенно на этапе становления;
- возможные сложности в формировании устойчивой международной партнёрской сети и привлечении иностранных преподавателей;
- быстро меняющиеся требования рынка труда и необходимость постоянного обновления образовательных программ;
- внешние экономические, демографические и регуляторные факторы, влияющие на темпы развития университета;
- риск формального подхода к построению системы качества и мониторинга без её реальной управленческой эффективности;
- риск перегрузки управленческой системы в условиях одновременного запуска большого числа процессов и проектов.

Вывод по SWOT-анализу

Проведённый SWOT-анализ показывает, что ЖАМУ обладает значительным потенциалом для поэтапного становления и устойчивого развития как современного международно ориентированного университета. Ключевыми преимуществами являются стратегическая направленность, возможность формирования внутренних процессов на современной основе, гибкость в развитии образовательных программ и ориентация на инновации, качество и партнёрство.

В то же время успешная реализация стратегии требует учёта объективных ограничений, связанных с начальным этапом функционирования университета, необходимостью ускоренного институционального становления, укрепления кадрового потенциала, развития инфраструктуры и формирования устойчивой системы управления качеством.

Результаты SWOT-анализа подтверждают целесообразность выбранных стратегических направлений развития ЖАМУ и необходимость их последовательной реализации с опорой

на внутренние ресурсы, партнёрства, современные управленческие подходы и механизмы постоянного мониторинга и корректировки.

5. Стратегические направления развития и ожидаемые результаты

Стратегический план развития Жалал-Абадского международного университета включает основные направления развития и совершенствования деятельности университета, обеспечивающие достижение его миссии, стратегических целей и задач на период 2024–2029 годов. Реализация каждого стратегического направления предполагает достижение конкретных результатов, подтверждаемых системой целевых индикаторов.

5.1. Развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности

Цель направления

Обеспечение устойчивого развития и дальнейшего совершенствования образовательной и научно-исследовательской деятельности университета на основе современных требований к качеству образования, интеграции науки и практики, инновационных подходов к обучению и повышению конкурентоспособности ЖАМУ.

Основные задачи

Для достижения указанной цели предусматривается решение следующих задач:

- совершенствование учебно-методической, нормативно-правовой и организационной базы, регулирующей образовательную и научно-исследовательскую деятельность университета;
- развитие системы управления образовательным процессом и научной деятельностью, включая мониторинг деятельности структурных подразделений и повышение их ответственности за результаты;
- разработка и внедрение новых образовательных программ основного, дополнительного и послевузовского образования с учётом потребностей рынка труда, общества и государства;
- совершенствование автоматизированной информационной системы управления образовательным процессом и развитием цифровой образовательной среды;
- развитие системы подготовки, профессиональной ориентации и отбора обучающихся, в том числе иностранных граждан;
- внедрение и развитие внутренней системы обеспечения качества образования, проведение внутреннего и внешнего аудита образовательных программ;
- совершенствование кадровой политики по конкурсному отбору, повышению квалификации и развитию профессионального потенциала профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета;
- создание условий для практико-ориентированной подготовки обучающихся, развития клинической, производственной и иной профессиональной практики;
- развитие взаимодействия университета с работодателями, государственными органами, профессиональными сообществами, обучающимися и иными заинтересованными сторонами;
- развитие научно-исследовательских структур, поддержка научной и инновационной деятельности преподавателей, сотрудников и обучающихся;
- создание условий для выявления и поддержки талантливых обучающихся, вовлечения их в научно-исследовательскую и проектную деятельность;

- развитие механизмов стимулирования научной активности профессорско-преподавательского состава, повышения публикационной результативности и качества исследований;
- интеграция научной деятельности университета в национальное и международное научное пространство посредством сотрудничества с вузами, научными центрами, исследовательскими организациями, предприятиями и профессиональными сообществами;
- расширение фундаментальных, прикладных и проблемно-ориентированных исследований по актуальным направлениям науки и практики;
- повышение востребованности результатов научно-исследовательской деятельности университета в образовательной, социальной, производственной и экспертно-аналитической сферах.

Ожидаемые результаты

По итогам реализации данного направления предполагается достижение следующих результатов:

- повышение качества образовательной деятельности и соответствия образовательных программ государственным и международным стандартам;
- расширение спектра образовательных программ и направлений подготовки;
- укрепление кадрового потенциала университета и повышение квалификационного уровня профессорско-преподавательского состава;
- развитие многоязычной образовательной среды и усиление международной привлекательности образовательных программ;
- рост числа обучающихся, включая иностранных студентов;
- укрепление системы внутреннего обеспечения качества образования и прохождения процедур аккредитации;
- повышение уровня вовлечённости студентов и преподавателей в научно-исследовательскую деятельность;
- рост числа научных публикаций, научных мероприятий, проектов и партнёрств;
- развитие цифровой образовательной среды, автоматизации учебного процесса и доступности образовательных ресурсов;
- укрепление взаимодействия с работодателями и повышение практико-ориентированности подготовки выпускников.

Таблица 5.1.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.1

«Развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности»

№	Индикатор	Баз. знач.	2024–2025	2025–2026	2026–2027	2027–2028	2028–2029
Блок 1. Образовательная деятельность							
1	Минимальное планируемое количество студентов по образовательным программам, чел.	100	100	170	275	350	450
2	Количество лицензированных образовательных программ, ед.	5	5	5	6	6	7
3	Количество новых или актуализированных образовательных программ, ед.	1	1	1	1	1	3
4	Доля образовательных программ, обеспеченных учебно-методической документацией, %	100	100	100	100	100	100
5	Доля образовательных и научных процессов, обеспеченных внутренними нормативными документами, %	100	100	100	100	100	100
6	Количество обучающихся — победителей и призёров международных, республиканских и межвузовских олимпиад, чел.	0	0	1	2	3	5
7	Количество обучающихся — участников международных, республиканских и межвузовских научных и образовательных мероприятий, чел.	0	0	3	7	10	20
Блок 2. Качество образования и кадровый потенциал							
8	Наличие пройденной институциональной аккредитации, факт	0	1	–	–	–	–
9	Количество образовательных программ, прошедших	0	2	–	3	–	1

международную программную аккредитацию, ед.

10	Доля укомплектованности ППС по реализуемым образовательным программам, %	100	100	100	100	100	100
11	Доля ППС, имеющих учёные степени, %	33	33	42,5	53	54,5	70
12	Количество иностранных преподавателей и научных работников, чел.	2	2	6	8	8	10
13	Количество преподавателей, повысивших квалификацию в ведущих центрах КР и зарубежья, чел.	3	3	10	20	27	30
14	Количество преподавателей, прошедших повышение квалификации по педагогике, психологии и профилю дисциплины, чел.	0	0	5	10	15	20
15	Доля молодых педагогических и научных работников до 35 лет в численности ППС, %	20	20	25	30	30	35
16	Количество практикующих специалистов, привлечённых к преподаванию профессиональных дисциплин, чел.	0	0	4	6	10	15

Блок 3. Научно-исследовательская деятельность

17	Вовлечённость студентов в научно-исследовательские мероприятия и работы, %	0	0	5	10	20	30
18	Доля молодых учёных, участвующих в академической мобильности, %	0	0	2	3	7	12
19	Доля ППС, являющихся членами диссертационных советов, %	0	0	1	1	2	3

20	Количество академических публикаций в местных и зарубежных журналах за год, ед.	10	10	20	30	40	50
21	Количество статей в изданиях, индексируемых в Web of Science, на 100 НПП, ед.	0,01	0,01	0,02	0,04	0,06	0,1
22	Количество статей в изданиях, индексируемых в Scopus, на 100 НПП, ед.	0,01	0,01	0,02	0,04	0,06	0,1
23	Количество статей в изданиях, индексируемых в РИНЦ, на 100 НПП, ед.	0,08	0,08	1,0	5,0	10,0	15,0
24	Количество научных журналов, в том числе электронных, издаваемых университетом, ед.	0	0	1	1	1	1
25	Минимальное количество образовательных и научных мероприятий университета с участием студентов и ППС, ед.	3	3	5	7	8	10

Да. Этот раздел тоже нужно привести к **новой логике документа**:

- **4.2 → 5.2**
- **Таблица 3А → Таблица 5.2.А**
- и, с учётом того что ЖАМУ начал работу только с **2024–2025 учебного года**, желательно слегка скорректировать **цель направления**.

Ниже — уже **финальная редакция**.

5.2. Развитие партнёрских отношений и международной деятельности

Цель направления

Формирование и развитие устойчивой системы взаимовыгодных партнёрских отношений ЖАМУ с отечественными и зарубежными образовательными, научными, медицинскими, общественными и иными организациями, а также поэтапное расширение международной деятельности университета, направленной на повышение качества образования, развитие академической мобильности, привлечение иностранных обучающихся и укрепление международной репутации ЖАМУ.

Основные задачи

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

- установление, расширение и укрепление партнёрских отношений с ведущими зарубежными и отечественными образовательными, научными, медицинскими и иными организациями, ассоциациями и институтами;
- развитие академического и научного сотрудничества с местными и иностранными партнёрами в сфере образования, науки, медицины и практической подготовки;
- реализация совместных образовательных, научных, культурных и профессиональных проектов с государственными, общественными и международными организациями;
- развитие системы привлечения иностранных граждан для обучения в университете и расширение экспортного потенциала образовательных услуг;
- налаживание и систематизация работы с компаниями и организациями, осуществляющими набор и сопровождение иностранных студентов;
- расширение академической мобильности обучающихся, преподавателей, исследователей и сотрудников университета;
- привлечение иностранных преподавателей, учёных, экспертов и практикующих специалистов к образовательной и научной деятельности университета;
- развитие интернационализации образовательного процесса, в том числе за счёт реализации совместных образовательных программ, курсов, лекций, научных школ и иных академических форм взаимодействия;
- участие ЖАМУ в международных, национальных и региональных образовательных, научных, медицинских и профессиональных ассоциациях, сетях и объединениях;
- расширение договорных отношений с базами практики, медицинскими организациями, предприятиями, учреждениями и другими партнёрскими структурами;
- участие университета в международных и республиканских проектах, конкурсах, грантовых программах, конференциях и иных инициативах;

- развитие целевой подготовки магистрантов, аспирантов, молодых преподавателей и научных работников в ведущих зарубежных университетах и научных центрах;
- создание совместных платформ, центров, объединений и инициатив с партнёрскими организациями для долгосрочного развития образовательной, научной и международной деятельности университета.

Ожидаемые результаты

По итогам реализации данного направления предполагается достижение следующих результатов:

- расширение сети международных и национальных партнёров ЖАМУ;
- увеличение количества иностранных студентов, преподавателей и исследователей, вовлечённых в деятельность университета;
- рост объёма средств, привлекаемых от иностранных граждан и международных образовательных проектов;
- развитие академической мобильности обучающихся и сотрудников;
- повышение уровня интернационализации образовательного процесса;
- создание и развитие совместных образовательных программ, включая программы двойных дипломов;
- расширение числа баз практики и стратегических партнёрств с организациями-партнёрами;
- повышение участия ЖАМУ в международных и республиканских проектах, конкурсах и программах;
- усиление международной узнаваемости и репутации университета;
- формирование устойчивой системы внешних связей, способствующей повышению качества образования, науки и практической подготовки.

Таблица 5.2.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.2

«Развитие партнёрских отношений и международной деятельности»

№	Индикатор	Баз. знач.	2024–2025	2025–2026	2026–2027	2027–2028	2028–2029
1	Минимальное количество иностранных студентов, привлекаемых на каждый учебный год, чел.	100	100	120	215	270	350
2	Объём средств от образовательной деятельности, полученных от иностранных граждан и иностранных юридических лиц, тыс. сом	20000	20000	40000	82000	129000	187000
3	Удельный вес иностранных граждан из числа магистрантов и аспирантов в общей	0	0	0	0	0	1,0

численности магистрантов и аспирантов, %							
4	Студенты, прибывшие по обмену на срок не менее семестра, в расчёте на 100 студентов приведённого контингента, чел.	0	0	2	5	10	20
5	Привлечённые в университет иностранные преподаватели и исследователи, чел.	3	3	6	8	10	15
6	Приглашённые ведущие иностранные преподаватели и специалисты для чтения курсов, лекций и иной деятельности, чел.	2	2	4	7	10	12
7	Совместные международные образовательные программы, включая программы двойных дипломов, ед.	0	0	0	0	1	2
8	Членство или вхождение в реестр международных, региональных и национальных образовательных, научных и медицинских ассоциаций, организаций и объединений, ед.	1	1	1	1	3	5
9	Количество предприятий, являющихся базами практики, с которыми оформлены договорные отношения, ед.	5	5	8	10	15	20
10	Международные и местные партнёры университета по академическим и иным направлениям деятельности, ед.	6	6	15	23	27	35
11	Участие университета в международных и республиканских научно-образовательных конкурсах и проектах, ед.	1	1	2	3	4	7
12	Количество лиц, направленных на целевую подготовку	0	0	0	2	3	5

магистрантов и докторантов в
ведущие зарубежные
университеты, чел.

13	Количество компаний-поставщиков иностранных студентов, с которыми установлена и систематизирована работа, ед.	1	1	1	1	2	2
14	Число национальных и международных объединений, организаций и ассоциаций, созданных университетом совместно с партнёрами, ед.	0	0	0	1	1	3

5.3. Развитие финансово-экономической деятельности и инфраструктуры университета

Цель направления

Формирование и развитие устойчивой финансово-экономической политики ЖАМУ, обеспечивающей достаточный объём финансовых ресурсов для достижения стратегических целей развития университета, а также поэтапное создание и развитие современной инфраструктуры университета посредством модернизации, расширения и эффективного использования материально-технической базы.

Основные задачи

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

- обеспечение финансовой устойчивости университета на основе современных подходов финансового менеджмента с учётом внешних условий и внутренних потребностей ЖАМУ;
- развитие эффективного механизма многоканального финансирования за счёт диверсификации источников доходов, расширения видов деятельности и укрепления партнёрских отношений;
- оптимизация расходов и повышение эффективности использования финансовых ресурсов, в том числе за счёт совершенствования организационной структуры и рационального распределения нагрузки;
- развитие системы внутреннего финансового контроля и аудита, направленной на соблюдение требований законодательства Кыргызской Республики, прозрачность финансовых операций и повышение результативности финансово-экономической деятельности;
- внедрение и развитие автоматизированных информационных систем и цифровых решений в сфере финансового управления, учёта, контроля и администрирования;
- модернизация, расширение и обновление аудиторного, библиотечного, лабораторного, научно-исследовательского и иного инфраструктурного фонда университета;
- развитие собственной производственной и практико-ориентированной базы университета, включая клинические, учебные и иные базы для проведения практических занятий;
- совершенствование социальной инфраструктуры с учётом потребностей студентов и сотрудников, создание комфортных условий для обучения, проживания, питания, досуга, культурного, интеллектуального и спортивного развития;
- обеспечение открытого доступа к сети Интернет и современным цифровым сервисам во всех учебных корпусах и подразделениях университета;
- повышение уровня оснащённости учебных помещений современным мультимедийным, лабораторным и иным оборудованием;
- обеспечение соответствия зданий, помещений и объектов инфраструктуры установленным требованиям безопасности, санитарным нормам и иным обязательным требованиям.

Ожидаемые результаты

По итогам реализации данного направления предполагается достижение следующих результатов:

- укрепление финансовой устойчивости ЖАМУ и рост объёма доходов университета;
- расширение источников финансирования и снижение зависимости от отдельных каналов поступления средств;
- повышение эффективности расходования финансовых ресурсов и прозрачности финансово-экономической деятельности;
- развитие цифровых инструментов финансового и административного управления;
- модернизация материально-технической базы университета;
- расширение собственных и аффилированных баз практики;
- улучшение условий для проведения учебных, научных, клинических и практических занятий;
- развитие социальной инфраструктуры и повышение комфортности образовательной среды;
- полное обеспечение доступа к Интернету и современным цифровым сервисам;
- повышение уровня оснащённости аудиторий и соответствия инфраструктуры требованиям безопасности;
- создание условий для дальнейшего устойчивого роста университета и повышения его конкурентоспособности.

Таблица 5.3.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.3

«Развитие финансово-экономической деятельности и инфраструктуры университета»

№	Индикатор	Баз. знач.	2024–2025	2025–2026	2026–2027	2027–2028	2028–2029
1	Планируемые доходы университета от образовательной деятельности из всех источников финансирования, тыс. сом	20100,0	20100,0	43444,0	87440,5	141246,0	209609,0
2	Доходы университета из всех источников в расчёте на численность студентов, тыс. сом	200,0	200,0	152,1	176,2	180,5	189,0
3	Средняя заработная плата ППС по отношению к средней заработной плате в стране, %	116	116	116	118	118	120
4	Доля финансирования научно-исследовательской деятельности от общего бюджета, %	1,0	1,0	1,5	2,0	2,0	3,0
5	Доля финансирования программ академической	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5

	мобильности в общем бюджете ЖАМУ, %						
6	Число собственных и аффилированных предприятий ЖАМУ, являющихся базами практики, ед.	2	2	2	3	3	4
7	Общая площадь учебных помещений в расчёте на 1 студента приведённого контингента с учётом двухсменного обучения, кв. м	8,7	8,7	9,5	10,5	11,5	12,5
8	Количество мест в общежитиях в расчёте на 100 иностранных и иногородних студентов и аспирантов очной формы обучения, ед.	266	266	300	340	380	420
9	Доля студентов, прошедших в отчётном году практику на собственных базах ЖАМУ, %	40	40	50	60	80	100
10	Строительство, приобретение или аренда новых учебных, производственных и иных баз, ед.	1	1	1	2	2	3
11	Открытый доступ ко всем учебным зданиям к сети Интернет с высокой скоростью подключения, % охвата	100	100	100	100	100	100
12	Соответствие зданий ЖАМУ требованиям пожарной безопасности КР, % соответствия	100	100	100	100	100	100
13	Доля аудиторий, оснащённых мультимедийным оборудованием, %	60	60	70	80	90	100

5.4. Развитие системы трудоустройства выпускников

Цель направления

Разработка, внедрение и дальнейшее развитие системы содействия трудоустройству выпускников ЖАМУ, обеспечивающей эффективное взаимодействие университета, обучающихся, выпускников и работодателей, повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда и поддержку их профессионального и карьерного развития.

Основные задачи

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

- создание, развитие и совершенствование деятельности структур, ответственных за планирование карьеры выпускников, сопровождение профессионального самоопределения обучающихся и содействие их трудоустройству;
- формирование и расширение сети партнёров-работодателей на основе договоров, соглашений и иных форм долгосрочного сотрудничества;
- развитие механизмов информационного взаимодействия с работодателями для ускорения трудоустройства выпускников и сокращения периода их адаптации к профессиональной среде;
- проведение мероприятий, направленных на повышение уровня занятости обучающихся и выпускников, включая ярмарки вакансий, мастер-классы, карьерные встречи, презентации компаний и консультации;
- организация систематического мониторинга трудоустройства выпускников, их карьерных траекторий и обратной связи от работодателей;
- изучение мнения выпускников, работодателей и иных заинтересованных сторон для совершенствования образовательных программ и повышения качества подготовки специалистов;
- развитие корпоративных учебно-исследовательских центров, практико-ориентированных площадок и иных форм интеграции обучающихся в профессиональное сообщество;
- установление и развитие взаимодействия с ассоциациями, объединениями выпускников, профессиональными сообществами, молодёжными организациями, медицинскими и иными учреждениями;
- разработка и внедрение дополнительных программ, направленных на развитие профессиональных, языковых, коммуникативных и личностных компетенций обучающихся, необходимых для успешного трудоустройства;
- вовлечение успешных выпускников в деятельность университета, развитие наставничества, карьерных консультаций и профориентационной поддержки студентов;
- создание и развитие объединения выпускников университета как механизма укрепления внешних и внутренних связей, поддержки занятости студентов и повышения авторитета ЖАМУ.

Ожидаемые результаты

По итогам реализации данного направления предполагается достижение следующих результатов:

- формирование устойчиво функционирующей системы содействия трудоустройству выпускников;
- создание и развитие Центра карьеры или аналогичной структуры, обеспечивающей сопровождение студентов и выпускников;
- расширение сети работодателей-партнёров и увеличение количества целевых договоров;

- создание базы данных выпускников и внедрение системы мониторинга их занятости и карьерного роста;
- рост числа карьерных, профориентационных и информационных мероприятий;
- развитие дополнительных программ, ориентированных на повышение конкурентоспособности обучающихся на рынке труда;
- повышение вовлечённости выпускников в деятельность университета;
- создание и развитие объединения выпускников ЖАМУ;
- укрепление связи между университетом, выпускниками и работодателями;
- повышение уровня трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников.

Таблица 5.4.А. Целевые значения индикаторов реализации направления 5.4

«Развитие системы трудоустройства выпускников»

№	Индикатор	Баз. знач.	2024– 2025		2026– 2027		2028– 2029	
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
1.1	Разработка необходимых нормативно-правовых документов Центра карьеры, % выполнения	0%	–	–	20%	30%	50%	
1.2	Разработка и утверждение программы и плана работы Центра карьеры	нет	–	–	запуск	реализация	постоянно	
1.3	Создание Центра карьеры и определение ответственных лиц, % выполнения	0%	–	–	20%	30%	50%	
1.4	Доля финансирования программ и мероприятий Центра карьеры в общем бюджете ЖАМУ, %	0%	–	–	0,2	0,3	0,4	
2	Постоянный анализ рынка труда, прогнозирование и проектирование направлений и уровней подготовки специалистов с привлечением	нет	пост оянн о	постоянно	постоянно	постоянно	постоянно	

		заинтересованных сторон						
3	Внедрение процедуры регулярного мониторинга занятости и карьерного роста выпускников, создание базы данных, % охвата выпускников	0%	10%	25%	40%	60%	75%	
4	Количество целевых договоров о сотрудничестве по подготовке специалистов с партнёрами-работодателями, ед.	2	2	4	6	8	12	
5.1	Языковые программы для успешной сдачи международных языковых экзаменов	нет	–	–	–	запуск	развитие	
5.2	Программы по личностному росту и развитию	нет	–	–	–	запуск	развитие	
5.3	Краткосрочные программы профессионального образования, разработанные совместно с работодателями	нет	–	–	–	запуск	развитие	
6	Вовлечение успешных выпускников университета в его деятельность, чел.	0	1	2	4	5	7	
7	Количество профориентационных и карьерных мероприятий, ед.	0	–	–	–	3	5	
8	Создание объединения выпускников для развития внешних и внутривузовских связей, содействия трудоустройству и	0%	–	–	–	–	75%	

повышению авторитета
университета, % охвата

6. Ожидаемые результаты обучения и модель выпускника

Основной целью реализации образовательных программ ЖАМУ является формирование у обучающихся ожидаемых результатов обучения, обеспечивающих достижение профессиональных компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности, продолжения образования, научного развития и эффективной адаптации в современной социальной и профессиональной среде.

Ожидаемые результаты обучения рассматриваются как основа для проектирования, реализации и оценки образовательных программ, а также как ориентир для формирования содержания дисциплин, выбора методов обучения, оценки достижений обучающихся и повышения качества подготовки выпускников.

В результате освоения образовательных программ обучающиеся ЖАМУ должны продемонстрировать следующие результаты обучения:

- способность применять знания базовых естественно-научных, гуманитарных, социальных, фундаментальных и профессиональных дисциплин при решении учебных, практических и профессиональных задач;
- способность логично, аргументированно и профессионально излагать свои мысли в устной и письменной форме на государственном, официальном и, при необходимости, иностранном языке;
- готовность использовать профессиональную терминологию, современные подходы и методы в соответствующей области подготовки;
- способность работать в команде, принимать решения, нести ответственность за результаты своей деятельности, проявлять лидерские и коммуникативные качества;
- готовность к межкультурному взаимодействию и эффективной деятельности в многоязычной и поликультурной среде;
- способность применять современные информационные, цифровые и коммуникационные технологии для поиска, анализа, обработки и представления информации в учебной, научной и профессиональной деятельности;
- готовность к саморазвитию, самообразованию, профессиональному и личностному росту на основе принципов академической честности, культуры и ответственности;
- способность использовать научные знания, исследовательские методы и элементы аналитического мышления для решения профессиональных задач и участия в научной деятельности;
- готовность к практической деятельности в организациях — потенциальных работодателях, способность адаптироваться к профессиональной среде и применять сформированные компетенции на практике;
- способность соблюдать профессиональную этику, нормы делового общения, правовые и социальные обязательства в рамках будущей профессиональной деятельности.

Для образовательных программ медицинского профиля ожидаемые результаты обучения дополнительно включают:

- способность применять клинические знания и навыки в профессиональной деятельности;

- готовность к профилактической, просветительской и практической деятельности в сфере здравоохранения;
- способность использовать принципы доказательной медицины, профессиональной коммуникации и междисциплинарного взаимодействия в решении профессиональных задач.

7. Механизм реализации, мониторинга и корректировки Стратегии

7.1. Этапы реализации Стратегии

Реализация Стратегического плана развития Жалал-Абадского международного университета на 2024–2029 годы осуществляется поэтапно с учетом особенностей начального периода функционирования университета, необходимости формирования устойчивой институциональной основы и последующего перехода к этапу активного развития и достижения целевых результатов.

Поэтапный подход к реализации Стратегии обеспечивает последовательность управленческих решений, согласованность действий структурных подразделений, рациональное использование ресурсов и возможность своевременной корректировки мероприятий с учетом результатов мониторинга, изменений внешней и внутренней среды, а также актуальных потребностей университета и его заинтересованных сторон.

Первый этап — этап институционального становления (2024–2026 годы)

Первый этап реализации Стратегии охватывает период с 2024 по 2026 годы и связан с началом функционирования ЖАМУ как новой образовательной организации высшего образования. На данном этапе приоритетное значение имеет формирование организационной, нормативной, кадровой, образовательной, финансово-экономической и инфраструктурной основы деятельности университета.

В рамках первого этапа предусматривается:

- формирование и развитие организационной структуры университета;
- разработка и внедрение локальной нормативной базы, регулирующей основные процессы деятельности ЖАМУ;
- создание и развитие внутренней системы обеспечения качества образования;
- запуск и организационное сопровождение образовательных программ;
- формирование кадрового состава, привлечение профессорско-преподавательского персонала, административных работников, практикующих специалистов и внешних экспертов;
- развитие учебно-методической базы, цифровой образовательной среды и автоматизированных систем управления;
- формирование стартовой материально-технической и социальной инфраструктуры;
- развитие договорных отношений с работодателями, базами практики, отечественными и зарубежными партнёрами;
- создание механизмов мониторинга, планирования и отчетности по реализации Стратегии;
- запуск системы содействия трудоустройству выпускников и формирования карьерной траектории обучающихся.

Основным результатом первого этапа должно стать формирование устойчивой институциональной основы ЖАМУ, обеспечивающей его дальнейшее развитие как современного университета, способного реализовывать качественные образовательные программы, развивать научную деятельность и выстраивать эффективные внешние связи.

Второй этап — этап устойчивого развития и роста (2026–2029 годы)

Второй этап реализации Стратегии охватывает период с 2026 по 2029 годы и направлен на расширение масштабов деятельности ЖАМУ, повышение результативности основных процессов и достижение установленных стратегических индикаторов.

В рамках второго этапа предусматривается:

- дальнейшее совершенствование образовательной деятельности и расширение спектра образовательных программ;
- повышение качества подготовки специалистов и развитие практико-ориентированного обучения;
- укрепление научно-исследовательского потенциала университета, рост публикационной активности и участие в научных проектах;
- расширение международного сотрудничества, академической мобильности и экспортного потенциала образовательных услуг;
- укрепление кадрового потенциала и развитие механизмов профессионального роста работников;
- модернизация и расширение инфраструктуры университета, включая учебные, научные, цифровые, социальные и практические базы;
- развитие финансово-экономической устойчивости и повышение эффективности управления ресурсами;
- расширение системы содействия трудоустройству выпускников, укрепление взаимодействия с работодателями и выпускниками;
- достижение целевых показателей по ключевым стратегическим направлениям;
- укрепление деловой репутации и институциональной устойчивости ЖАМУ.

Основным результатом второго этапа должно стать закрепление ЖАМУ как устойчиво развивающегося, международно ориентированного, конкурентоспособного университета с современной системой управления, качественной образовательной средой, укрепляющимся научным потенциалом и развивающейся инфраструктурой.

Ниже — **готовая редакция подпунктов 7.2–7.6** в едином официальном стиле для вставки в документ.

7.2. Ежегодное планирование реализации Стратегии

Ежегодное планирование реализации Стратегии является основным механизмом поэтапного достижения стратегических целей и целевых индикаторов развития ЖАМУ. Оно обеспечивает переход от общих положений Стратегического плана к конкретным мероприятиям, срокам исполнения, распределению ответственности и ресурсному обеспечению.

Ежегодное планирование осуществляется на основе:

- стратегических направлений, целей, задач и индикаторов, установленных Стратегическим планом развития ЖАМУ;

- результатов анализа выполнения мероприятий за предыдущий период;
- потребностей обучающихся, работодателей, структурных подразделений и иных заинтересованных сторон;
- изменений внешней и внутренней среды, влияющих на деятельность университета;
- рекомендаций, сформированных по итогам мониторинга, самооценки, аккредитации, внутренних проверок и иных оценочных процедур.

Проекты годовых планов реализации Стратегии подготавливаются структурными подразделениями ЖАМУ по закреплённым направлениям деятельности и представляются в уполномоченное подразделение для свода, анализа и формирования проекта сводного годового плана университета.

Годовой план реализации Стратегии должен включать:

1. стратегическое направление;
2. соответствующую стратегическую цель или задачу;
3. конкретные мероприятия на плановый период;
4. целевые значения индикаторов на соответствующий год;
5. сроки исполнения;
6. ответственных исполнителей и соисполнителей;
7. необходимые ресурсы;
8. ожидаемые результаты;
9. форму подтверждения исполнения.

Сводный годовой план реализации Стратегии согласовывается профильными проректорами и утверждается ректором ЖАМУ. Утверждённый годовой план является основанием для организации работы структурных подразделений университета в соответствующем периоде.

7.3. Ежегодная отчетность по реализации Стратегии

Ежегодная отчетность по реализации Стратегии является обязательным элементом системы управления развитием ЖАМУ и направлена на оценку фактического исполнения мероприятий, достижения целевых индикаторов, выявление отклонений и определение необходимых корректирующих мер.

По итогам каждого отчетного периода структурные подразделения университета подготавливают годовые отчеты по закреплённым направлениям деятельности. Отчеты представляются в уполномоченное подразделение в установленные сроки и используются для подготовки сводного отчета о реализации Стратегии ЖАМУ.

Ежегодный отчет должен содержать:

- сведения о выполненных, частично выполненных и невыполненных мероприятиях;
- анализ достижения плановых значений индикаторов;
- описание фактически достигнутых результатов;
- причины отклонения от плановых показателей;
- информацию о рисках и ограничениях, повлиявших на реализацию мероприятий;
- предложения по корректирующим мерам и уточнению планов на следующий период.

Сводный ежегодный отчет о реализации Стратегии рассматривается руководством университета и, при необходимости, коллегиальными органами управления. Результаты отчетности используются для оценки эффективности деятельности структурных подразделений, принятия управленческих решений и актуализации мероприятий на следующий период.

7.4. Мониторинг целевых индикаторов

Мониторинг целевых индикаторов представляет собой систематический процесс наблюдения, сбора, проверки, анализа и интерпретации данных, характеризующих ход реализации Стратегии и степень достижения установленных результатов по каждому стратегическому направлению.

Мониторинг осуществляется в целях:

- контроля выполнения мероприятий и достижения индикаторов;
- своевременного выявления отклонений от плановых значений;
- оценки динамики развития университета по ключевым направлениям;
- подготовки аналитической информации для принятия управленческих решений;
- обеспечения прозрачности и управляемости реализации Стратегии.

Мониторинг индикаторов проводится на основании утверждённых таблиц целевых значений, паспортов мониторинга и сведений, предоставляемых ответственными подразделениями. Источниками данных служат внутренние приказы, отчеты, реестры, договоры, статистические сведения, кадровые и финансовые документы, данные информационных систем, материалы подразделений и иные подтверждающие документы.

Периодичность мониторинга определяется содержанием конкретного индикатора и может осуществляться:

- ежегодно;
- один раз в семестр;
- по факту наступления события или достижения результата.

Результаты мониторинга оформляются в виде аналитических материалов, справок, сводных таблиц и отчетов и используются для оценки хода реализации Стратегии, подготовки ежегодной отчетности и принятия корректирующих решений.

7.5. Корректирующие мероприятия и актуализация Стратегии

В случае выявления отклонений от плановых значений, рисков невыполнения мероприятий, изменения внешних или внутренних условий функционирования университета, а также по итогам анализа результатов мониторинга и отчетности в ЖАМУ принимаются корректирующие меры.

Корректирующие мероприятия направлены на устранение причин отклонений, снижение негативного влияния рисков, повышение результативности мероприятий и обеспечение достижения стратегических целей и индикаторов.

К корректирующим мерам могут относиться:

- уточнение сроков исполнения мероприятий;

- изменение последовательности реализации отдельных действий;
- перераспределение ответственности между исполнителями;
- уточнение ресурсного обеспечения;
- усиление организационного, методического и управленческого сопровождения;
- пересмотр отдельных мероприятий, индикаторов и плановых значений;
- актуализация годовых планов реализации Стратегии.

Актуализация Стратегии допускается при наличии объективных оснований, связанных с изменением нормативно-правовой базы, условий функционирования университета, требований к качеству образования, результатов мониторинга, рекомендаций внешней и внутренней оценки, а также иных существенных факторов, влияющих на реализацию Стратегического плана.

Решения о корректировке мероприятий и актуализации положений Стратегии принимаются в установленном порядке руководством университета с учетом представленных аналитических материалов и предложений ответственных подразделений.

7.6. Распределение ответственности

Реализация Стратегии ЖАМУ осуществляется на основе распределения ответственности между ректором, профильными проректорами, руководителями структурных подразделений, факультетами, кафедрами и иными ответственными исполнителями.

Ректор ЖАМУ:

- осуществляет общее руководство реализацией Стратегии;
- утверждает годовые планы и отчеты по реализации Стратегии;
- принимает решения по корректировке мероприятий и актуализации Стратегии;
- обеспечивает общую координацию стратегического развития университета.

Профильные проректоры:

- координируют реализацию Стратегии по соответствующим направлениям деятельности;
- согласовывают годовые планы и отчеты структурных подразделений;
- контролируют исполнение мероприятий и достижение целевых индикаторов;
- участвуют в подготовке предложений по корректировке мероприятий и ресурсов.

Руководители структурных подразделений:

- подготавливают и реализуют годовые планы по закреплённым направлениям;
- обеспечивают достижение установленных показателей;
- представляют достоверные данные по мониторингу и отчетности;
- организуют выполнение корректирующих мероприятий в пределах своей компетенции.

Факультеты и кафедры:

- участвуют в реализации мероприятий по образовательной, научной, международной и иной деятельности;
- обеспечивают исполнение задач и показателей в пределах своей ответственности;

- представляют необходимую информацию и подтверждающие материалы для мониторинга и отчетности.

Уполномоченное структурное подразделение, определённое приказом ректора:

- осуществляет свод годовых планов и отчетов;
- обеспечивает методическое сопровождение процессов планирования, мониторинга и отчетности;
- организует сбор и анализ данных по целевым индикаторам;
- подготавливает аналитические материалы и предложения для руководства университета;
- контролирует соблюдение установленных сроков представления информации.

Эффективная реализация Стратегии обеспечивается при условии согласованной работы всех уровней управления, регулярного мониторинга результатов, своевременного принятия корректирующих мер и высокой ответственности всех участников процесса стратегического развития ЖАМУ.

8. Заключение

Стратегический план развития Жалал-Абадского международного университета на 2024–2029 годы определяет ключевые направления, цели, задачи, индикаторы и механизмы поэтапного становления и устойчивого развития университета на среднесрочную перспективу. Реализация настоящего плана направлена на повышение качества образовательной, научно-исследовательской, международной, финансово-экономической и управленческой деятельности ЖАМУ, а также на укрепление его институционального потенциала и конкурентоспособности.

Стратегический план учитывает текущий этап становления и развития университета, начавшего функционировать с 2024–2025 учебного года, особенности его организационного, кадрового, академического и инфраструктурного развития, а также необходимость формирования устойчивой внутренней нормативной, управленческой и ресурсной базы. Документ ориентирован на последовательное решение задач, связанных с развитием образовательной среды, совершенствованием системы управления, укреплением кадрового потенциала, расширением международного сотрудничества, развитием научной деятельности и модернизацией инфраструктуры.

Первый этап реализации стратегического плана охватывает период 2024–2026 годов и предусматривает формирование организационных, нормативных, кадровых и ресурсных условий для устойчивой реализации стратегических приоритетов ЖАМУ. На данном этапе особое значение имеют становление академической и управленческой системы университета, внедрение внутренних механизмов обеспечения качества, развитие материально-технической базы и запуск ключевых направлений развития.

Второй этап, рассчитанный на 2026–2029 годы, ориентирован на активную реализацию стратегических задач, достижение целевых индикаторов, расширение масштаба деятельности университета и закрепление достигнутых результатов. На данном этапе приоритетное значение приобретают повышение результативности образовательной и научной деятельности, расширение партнёрских связей, рост международной активности, укрепление финансовой устойчивости и развитие системы трудоустройства выпускников.

Реализация стратегического плана будет осуществляться на основе принципов системности, преемственности, реалистичности, открытости, измеримости и ориентации на результат. Эффективность выполнения стратегии будет обеспечиваться посредством ежегодного планирования, мониторинга достижения индикаторов, оценки выполнения мероприятий, анализа рисков и своевременной корректировки управленческих решений.

ЖАМУ рассматривает настоящий стратегический план как основу своего дальнейшего поступательного развития, укрепления репутации, повышения качества подготовки специалистов и расширения вклада университета в развитие образования, науки, здравоохранения и общества. Последовательная реализация предусмотренных направлений и мероприятий позволит университету пройти этап институционального становления, сформировать устойчивую траекторию роста и обеспечить достижение поставленных стратегических целей.

Приложении 1

Таблица 5.1.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.1

«Развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности»

№	Индикатор	Ответственные подразделения	Источник данных	Периодичность мониторинга
1	Минимальное планируемое количество студентов	Ректорат, приёмная комиссия, факультеты	Приказы о зачислении, контингент, отчёты приёмной комиссии	ежегодно
2	Количество лицензированных образовательных программ	Учебное управление, факультеты	Лицензии, реестр образовательных программ	ежегодно
3	Количество новых или актуализированных образовательных программ	Учебное управление, факультеты, кафедры	Протоколы УМС / Учёного совета, утверждённые ОП	ежегодно
4	Доля ОП, обеспеченных учебно-методической документацией	Учебное управление, кафедры	УМК, РПД, силлабусы, чек-листы обеспеченности	1 раз в семестр
5	Доля процессов, обеспеченных внутренними нормативными документами	Учебное управление, отдел качества, структурные подразделения	Реестр внутренних документов, положения, регламенты, приказы	ежегодно
6	Победители и призёры олимпиад	Факультеты, кафедры, отдел по воспитательной работе	Сертификаты, дипломы, приказы, отчёты	ежегодно
7	Участники научных и образовательных мероприятий	Факультеты, кафедры, научный отдел	Сертификаты, программы, отчёты	1 раз в семестр
8	Институциональная аккредитация	Ректорат, отдел качества	Решение агентства, свидетельство	по факту / ежегодно
9	Международная программная аккредитация	Ректорат, отдел качества, факультеты	Отчёты, решения агентств, сертификаты	ежегодно

10	Укомплектованность ППС	Отдел кадров, факультеты	Штатное расписание, тарификация, кадровые отчёты	1 раз в семестр
11	Доля ППС с учёными степенями	Ректорат, отдел кадров	Личные дела, кадровая база	ежегодно
12	Иностранцы преподаватели и научные работники	Международный отдел, отдел кадров	Трудовые договоры, приказы	ежегодно
13	Повышение квалификации ППС в КР и за рубежом	Отдел кадров, факультеты	Сертификаты, удостоверения, отчёты	1 раз в семестр
14	Повышение квалификации по педагогике, психологии и профилю	Отдел кадров, кафедры	Сертификаты, планы ПК	ежегодно
15	Доля молодых работников до 35 лет	Отдел кадров, ректорат	Кадровые отчёты, личные дела	ежегодно
16	Практикующие специалисты в преподавании	Факультеты, кафедры	Договоры, приказы, учебная нагрузка	1 раз в семестр
17	Вовлечённость студентов в НИР	Научный отдел, факультеты, кафедры	Реестр НИРС, приказы, отчёты	1 раз в семестр
18	Молодые учёные в академической мобильности	Международный отдел, научный отдел	Договоры, программы мобильности, отчёты	ежегодно
19	ППС — члены диссертационных советов	Научный отдел, ректорат	Подтверждающие письма, решения диссоветов	ежегодно
20	Академические публикации	Научный отдел, кафедры	База публикаций, отчёты ППС	ежегодно
21	Статьи в Web of Science	Научный отдел	Профили авторов, база WoS, отчёты	ежегодно
22	Статьи в Scopus	Научный отдел	Профили авторов, база Scopus, отчёты	ежегодно
23	Статьи в РИНЦ	Научный отдел	eLIBRARY / РИНЦ, отчёты ППС	ежегодно

24	Научные журналы университета	Редакционно-издательский отдел, научный отдел	Приказы, регистрационные документы, сайт журнала	ежегодно
25	Образовательные и научные мероприятия	Научный отдел, факультеты	Планы мероприятий, приказы, программы, отчёты	1 раз в семестр

Таблица 5.1.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.1

«Развитие образовательной и научно-исследовательской деятельности»

№	Индикатор	Возможный риск невыполнения	Корректирующие меры
1	Минимальное планируемое количество студентов	Снижение спроса на программы, усиление конкуренции, слабая профориентация	Усиление профориентационной работы, расширение каналов набора, продвижение программ
2	Количество лицензированных образовательных программ	Задержка подготовки документов, несоответствие требованиям	Назначение ответственных, внутренний аудит документов, поэтапная подготовка пакета
3	Количество новых или актуализированных образовательных программ	Низкая активность кафедр, затягивание согласования	Утверждение графика разработки, методическое сопровождение, контроль сроков
4	Доля ОП, обеспеченных УМД	Неполная подготовка УМК, формальный подход кафедр	Чек-листы обеспеченности, внутренний контроль, консультации кафедр
5	Доля процессов, обеспеченных внутренними документами	Несвоевременная актуализация локальных актов	Ведение реестра документов, ежегодный пересмотр, закрепление ответственных
6	Победители и призёры олимпиад	Низкая мотивация студентов, слабая подготовка	Система наставничества, стимулирование участия, организация подготовки
7	Участники научных и образовательных мероприятий	Недостаточная информированность и вовлечённость студентов	Календарь мероприятий, кураторское сопровождение, мотивационные меры
8	Институциональная аккредитация	Неготовность документов и процессов, несоответствие требованиям	Самооценка, внутренний аудит, план корректирующих действий

9	Международная программная аккредитация	Недостаточная готовность программ, дефицит подтверждающих материалов	Подготовка дорожной карты, рабочие группы по ОП, внешние консультации
10	Укомплектованность ППС	Кадровый дефицит, текучесть кадров	Кадровый резерв, своевременный конкурсный отбор, гибкая кадровая политика
11	Доля ППС с учёными степенями	Низкий приток кадров с учёной степенью, уход ключевых сотрудников	Поддержка защиты диссертаций, стимулирование, привлечение совместителей
12	Иностранные преподаватели	Визовые, организационные, финансовые ограничения	Развитие партнёрств, онлайн-форматы участия, заблаговременное планирование
13	Повышение квалификации ППС в КР и за рубежом	Недостаток финансирования, низкая активность сотрудников	План ПК, бюджетирование, включение ПК в КРІ подразделений
14	Повышение квалификации по педагогике и профилю	Формальный подход, нехватка программ обучения	Внутренние семинары, договоры с центрами ПК, обязательное планирование
15	Доля молодых работников до 35 лет	Слабый приток молодых кадров	Программы адаптации, кадровый резерв, поддержка молодых преподавателей
16	Практикующие специалисты в преподавании	Низкая заинтересованность работодателей, нехватка договоров	Расширение базы партнёров, гибкий график привлечения, договорная работа
17	Вовлечённость студентов в НИР	Слабая работа научных кружков, низкая мотивация	Конкурсы, студенческие проекты, научные кружки, поощрение участия
18	Молодые учёные в академической мобильности	Недостаток грантов и партнёрских программ	Поиск грантов, расширение международных соглашений, онлайн-мобильность
19	ППС — члены диссертационных советов	Недостаточный научный статус сотрудников	Поддержка научного роста, повышение публикационной активности
20	Академические публикации	Низкая публикационная активность, слабая редакционная поддержка	Система стимулирования, научное консультирование, редакционная поддержка

21	Статьи в Web of Science	Языковой барьер, сложность публикации	Научное наставничество, языковая поддержка, отбор журналов
22	Статьи в Scopus	Недостаток опыта международных публикаций	Обучающие семинары, соавторство, сопровождение публикационного процесса
23	Статьи в РИНЦ	Формальный учёт публикаций, низкая активность	Централизованный учёт, стимулирование, контроль научных планов
24	Научные журналы университета	Недостаток редакционных и финансовых ресурсов	Создание редколлегии, поэтапный запуск, цифровая платформа журнала
25	Образовательные и научные мероприятия	Недостаток организационных ресурсов	Годовой календарный план, закрепление ответственных, партнёрская поддержка

Таблица 5.2.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.2

«Развитие партнёрских отношений и международной деятельности»

№	Индикатор	Ответственные подразделения	Источник данных	Периодичность мониторинга
1	Иностранные студенты	Международный отдел, приёмная комиссия, факультеты	Приказы о зачислении, контингент, договоры	ежегодно
2	Объём средств от иностранных граждан и юрлиц	Финансово-экономическая служба, бухгалтерия, международный отдел	Договоры, финансовые отчёты, бухгалтерские данные	ежегодно
3	Доля иностранных магистрантов и аспирантов	Международный отдел, отдел послевузовского образования	Контингент магистрантов и аспирантов, приказы	ежегодно
4	Студенты по обмену	Международный отдел, деканаты	Договоры, приказы, программы мобильности	1 раз в семестр
5	Иностранные преподаватели и исследователи	Международный отдел, отдел кадров	Трудовые договоры, приглашения, приказы	ежегодно

6	Приглашённые иностранные специалисты	Международный отдел, кафедры, факультеты	Программы визитов, приказы, договоры, отчёты	1 раз в семестр
7	Совместные международные программы	Учебное управление, международный отдел, факультеты	Договоры, решения УМС / Учёного совета, учебные планы	ежегодно
8	Членство в ассоциациях и объединениях	Ректорат, международный отдел	Сертификаты членства, соглашения, реестры	ежегодно
9	Базы практики	Отдел практики, факультеты, кафедры	Договоры, реестр баз практики	ежегодно
10	Международные и местные партнёры	Международный отдел, ректорат	Меморандумы, договоры, соглашения	1 раз в семестр
11	Участие в конкурсах и проектах	Международный отдел, научный отдел, факультеты	Заявки, приказы, сертификаты, отчёты	ежегодно
12	Целевая подготовка в зарубежных вузах	Международный отдел, научный отдел, ректорат	Договоры, приказы, письма-приглашения	ежегодно
13	Компании-поставщики иностранных студентов	Международный отдел, юридический отдел	Договоры, реестр партнёров	ежегодно
14	Совместно созданные объединения и ассоциации	Ректорат, международный отдел	Учредительные документы, соглашения, приказы	ежегодно

Таблица 5.2.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.2

«Развитие партнёрских отношений и международной деятельности»

№	Индикатор	Возможный риск невыполнения	Корректирующие меры
1	Иностранные студенты	Снижение международного спроса, визовые барьеры, конкуренция вузов	Активизация международного маркетинга, расширение стран набора, усиление сопровождения абитуриентов

2	Объём средств от иностранных граждан и юрлиц	Снижение набора, экономические колебания, отказ партнёров	Диверсификация рынков, поэтапная финансовая модель, расширение контрактных программ
3	Доля иностранных магистрантов и аспирантов	Слабое продвижение послевузовских программ	Разработка англоязычных программ, продвижение магистратуры и аспирантуры
4	Студенты по обмену	Недостаток соглашений и слабая мобильность	Расширение партнёрств, упрощение процедур, поддержка академической мобильности
5	Иностранные преподаватели и исследователи	Финансовые, визовые и организационные ограничения	Гибридные форматы участия, гранты, долгосрочные соглашения
6	Приглашённые иностранные специалисты	Низкая активность кафедр, ограниченное финансирование	План международных визитов, софинансирование, онлайн-лекции
7	Совместные международные программы	Сложность согласования учебных планов и нормативных требований	Создание рабочих групп, поэтапное проектирование программ, правовая экспертиза
8	Членство в ассоциациях	Недостаточная активность внешних связей	Определение приоритетных ассоциаций, закрепление ответственных
9	Базы практики	Недостаток договорных партнёров, слабая работа с работодателями	Расширение базы партнёров, системная договорная работа, закрепление кураторов
10	Международные и местные партнёры	Формальный характер соглашений, отсутствие активности	Рейтинг партнёров, план совместных мероприятий, ежегодная ревизия соглашений
11	Участие в конкурсах и проектах	Низкая проектная активность подразделений	Обучение проектной деятельности, сопровождение заявок, стимулирование участия
12	Целевая подготовка в зарубежных вузах	Недостаток финансирования и партнёрских возможностей	Поиск грантов, целевые соглашения, кадровый резерв
13	Компании-поставщики иностранных студентов	Недобросовестные посредники, слабая договорная база	Юридическая экспертиза договоров, отбор надёжных партнёров, мониторинг результатов
14	Совместно созданные объединения и ассоциации	Недостаток организационного ресурса и стратегических партнёров	Поэтапное создание объединений, участие в сетевых инициативах, укрепление кооперации

Таблица 5.3.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.3

«Развитие финансово-экономической деятельности и инфраструктуры университета»

№	Индикатор	Ответственные подразделения	Источник данных	Периодичность мониторинга
1	Доходы университета от образовательной деятельности	Финансово-экономическая служба, бухгалтерия, ректорат	Бюджет, финансовые отчёты, договоры	ежегодно
2	Доходы на одного студента	Финансово-экономическая служба, учебное управление	Финансовая отчётность, контингент студентов	ежегодно
3	Средняя заработная плата ППС	Бухгалтерия, отдел кадров	Штатное расписание, ведомости, кадровые отчёты	ежегодно
4	Доля финансирования НИД	Финансово-экономическая служба, научный отдел	Бюджет, сметы, финансовые отчёты	ежегодно
5	Доля финансирования академической мобильности	Финансово-экономическая служба, международный отдел	Бюджет, сметы, отчёты по мобильности	ежегодно
6	Собственные и аффилированные базы практики	Ректорат, отдел практики, юридический отдел	Договоры, реестр баз практики, учредительные документы	ежегодно
7	Площадь учебных помещений на 1 студента	Административно-хозяйственная часть, учебное управление	Техпаспорта, инвентаризационные сведения, контингент	ежегодно
8	Места в общежитиях на 100 студентов	Административно-хозяйственная часть, отдел по работе со студентами	Реестр койко-мест, контингент, приказы	ежегодно
9	Практика на собственных базах ЖАМУ	Отдел практики, факультеты	Отчёты по практике, приказы, базы практики	1 раз в семестр

10	Новые учебные и производственные базы	Ректорат, АХЧ, юридический отдел	Договоры аренды, акты ввода, приказы	ежегодно
11	Охват высокоскоростным Интернетом	IT-служба, АХЧ	Акты подключения, схемы покрытия, технические отчёты	ежегодно
12	Соответствие требованиям пожарной безопасности	АХЧ, служба безопасности, ответственные по ПБ	Акты проверок, заключения, предписания	ежегодно
13	Оснащённость аудиторий мультимедийным оборудованием	АХЧ, IT-служба, учебное управление	Инвентаризационные ведомости, акты оснащения	ежегодно

Таблица 5.3.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.3

«Развитие финансово-экономической деятельности и инфраструктуры университета»

№	Индикатор	Возможный риск невыполнения	Корректирующие меры
1	Доходы университета	Снижение набора, экономические колебания, ограниченность платных услуг	Диверсификация доходов, развитие дополнительных услуг, усиление набора
2	Доходы на одного студента	Рост контингента без пропорционального роста доходов	Пересмотр финансовой модели, оптимизация затрат, развитие новых доходных направлений
3	Средняя заработная плата ППС	Ограниченность бюджета, рост инфляции	Пошаговое повышение фонда оплаты труда, привязка к доходам и КРП
4	Финансирование НИД	Недостаток средств, низкий приоритет науки в бюджете	Закрепление минимальной доли бюджета, поиск грантов, проектное финансирование
5	Финансирование академической мобильности	Недостаток ресурсов и грантов	Поиск внешнего финансирования, партнёрские программы, поэтапное увеличение бюджета

6	Собственные и аффилированные базы практики	Недостаток инвестиций и партнёров	Долгосрочные соглашения, развитие аффилированных структур, софинансирование
7	Площадь учебных помещений на 1 студента	Рост контингента без расширения площадей	Поэтапное расширение фонда, аренда, оптимизация расписания
8	Места в общежитиях	Рост числа иногородних и иностранных студентов	Заключение договоров с внешними объектами размещения, расширение общежитий
9	Практика на собственных базах	Недостаточность собственных баз	Развитие собственной базы, комбинированная модель с внешними партнёрами
10	Новые учебные и производственные базы	Задержка строительства, аренды или финансирования	Этапное планирование, резервные площадки, проектный контроль
11	Высокоскоростной Интернет	Технические сбои, износ сетевой инфраструктуры	Резервные каналы связи, модернизация сети, договоры с надёжными провайдерами
12	Пожарная безопасность	Несвоевременное обновление систем и документов	План проверок, профилактика, устранение предписаний в установленные сроки
13	Оснащённость аудиторий	Недостаток финансирования, задержка закупок	Этапное оснащение, приоритетное распределение ресурсов, централизованные закупки

Таблица 5.4.Б. Паспорт мониторинга индикаторов направления 5.4

«Развитие системы трудоустройства выпускников»

№	Индикатор	Ответственные подразделения	Источник данных	Периодичность мониторинга
1.1	Нормативные документы Центра карьеры	Ректорат, юридический отдел, учебное управление	Положения, приказы, утверждённые документы	ежегодно
1.2	Программа и план работы Центра карьеры	Центр карьеры / ответственная структура, ректорат	План работы, отчёты, приказы	ежегодно

1.3	Создание Центра карьеры и назначение ответственных	Ректорат, отдел кадров	Приказы, штатное расписание, положения	по факту / ежегодно
1.4	Финансирование программ Центра карьеры	Финансово-экономическая служба, ректорат	Сметы, бюджет, финансовые отчёты	ежегодно
2	Анализ рынка труда и проектирование направлений подготовки	Учебное управление, факультеты, кафедры, работодатели	Аналитические справки, протоколы, отзывы работодателей	ежегодно
3	Мониторинг занятости и карьерного роста выпускников	Центр карьеры, факультеты, деканаты	База выпускников, анкеты, отчёты, опросы	1 раз в год
4	Целевые договоры с работодателями	Ректорат, факультеты, юридический отдел	Договоры, соглашения, реестр партнёров	1 раз в семестр
5.1	Языковые программы	Центр карьеры, кафедры, международный отдел	Программы, учебные планы, приказы	ежегодно
5.2	Программы личностного роста	Центр карьеры, отдел по воспитательной работе	Планы мероприятий, программы, отчёты	ежегодно
5.3	Краткосрочные программы с работодателями	Учебное управление, факультеты, работодатели	Соглашения, программы, отчёты	ежегодно
6	Вовлечение успешных выпускников	Центр карьеры, факультеты, отдел по связям с общественностью	Реестр выпускников, приказы, программы мероприятий	ежегодно
7	Профориентационные и карьерные мероприятия	Центр карьеры, факультеты, кафедры	Планы, программы, отчёты, фотоотчёты	1 раз в семестр
8	Объединение выпускников	Ректорат, Центр карьеры, отдел по связям с общественностью	Учредительные документы, реестр участников, планы работы	ежегодно

Таблица 5.4.В. Риски реализации индикаторов и корректирующие меры по направлению 5.4

«Развитие системы трудоустройства выпускников»

№	Индикатор	Возможный риск невыполнения	Корректирующие меры
1.1	Нормативные документы Центра карьеры	Задержка согласования документов	Назначение ответственных, поэтапное согласование, контроль сроков
1.2	Программа и план работы Центра карьеры	Формальный характер планирования	Привязка плана к КРП и годовым задачам подразделений
1.3	Создание Центра карьеры	Отсутствие штатной единицы или организационной базы	Определение модели центра, перераспределение функций, приказ о создании
1.4	Финансирование программ Центра карьеры	Недостаток финансирования	Поэтапное бюджетирование, включение в сводный план финансирования
2	Анализ рынка труда	Слабая связь с работодателями, отсутствие аналитики	Регулярные встречи с работодателями, опросы, аналитические обзоры
3	Мониторинг занятости выпускников	Отсутствие контактов выпускников, низкая обратная связь	Создание цифровой базы выпускников, онлайн-опросы, кураторское сопровождение
4	Целевые договоры с работодателями	Низкая заинтересованность работодателей	Расширение партнёрской сети, персональные переговоры, взаимовыгодные условия
5.1	Языковые программы	Недостаток преподавателей и слушателей	Гибкий формат, онлайн-курсы, поэтапный запуск
5.2	Программы личностного роста	Слабая вовлечённость студентов	Интеграция в внеучебную работу, мотивационные механизмы
5.3	Краткосрочные программы с работодателями	Формальный интерес работодателей	Совместное проектирование программ, пилотный запуск
6	Вовлечение успешных выпускников	Слабая связь с выпускниками	Создание реестра выпускников, регулярные встречи, цифровое сообщество
7	Профориентационные и карьерные мероприятия	Недостаточная организационная активность	Годовой календарный план, закрепление ответственных, партнёрская поддержка

8	Объединение выпускников	Низкая активность выпускников и отсутствие координации	Учредительное собрание, цифровая площадка выпускников, система коммуникаций
---	-------------------------	--	---

Приложение 2

Приложение 2.1. Формы годового планирования и отчетности по реализации Стратегии

Жалал-Абадский международный университет

ГОДОВОЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ ЖАМУ

на _____ год
(или на / учебный год)

Наименование структурного подразделения: _____

Стратегическое направление: _____

Ответственный руководитель: _____

Дата составления: _____

№	Стратегическое направление	Стратегическая цель / задача	Мероприятие на плановый период	Индикатор (KPI)	Плановое значение на год	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Сотрудники	Необходимые ресурсы	Ожидаемый результат	Форма подтверждения исполнения
---	----------------------------	------------------------------	--------------------------------	-----------------	--------------------------	-----------------	---------------------------	------------	---------------------	---------------------	--------------------------------

Пояснение к заполнению

В годовой план включаются мероприятия, непосредственно вытекающие из Стратегического плана развития ЖАМУ, соответствующих целевых индикаторов и задач структурного подразделения на плановый период.

Подписи

Исполнитель: _____

Руководитель подразделения: _____

Согласовано: _____

Утверждаю: _____

Жалал-Абадский международный университет

**ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ
ЖАМУ**

за _____ год
(или за / учебный год)

Наименование структурного подразделения: _____

Стратегическое направление: _____

Ответственный руководитель: _____

Дата представления отчета: _____

№	Стратегическое направление	Стратегическая цель / задача	Запланированное мероприятие	Индикатор (KPI)	План на год	Фактическое выполнение	Степень выполнения, %	Подтверждающий документ
---	----------------------------	------------------------------	-----------------------------	-----------------	-------------	------------------------	-----------------------	-------------------------

Итоговый аналитический вывод подразделения

1. Основные достигнутые результаты:

2. Невыполненные или частично выполненные мероприятия:

3. Основные причины отклонений:

4. Предложения по корректировке плана на следующий период:

Подписи

Исполнитель: _____

Руководитель подразделения: _____

Согласовано: _____

Принято к сведению: _____

Приложение 2.3. Форма сводного годового плана реализации Стратегии ЖАМУ

Жалал-Абадский международный университет

**СВОДНЫЙ ГОДОВОЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА
РАЗВИТИЯ ЖАМУ**

на _____ год
(или на / учебный год)

№	Стратеги ческое направле ние	Ключ евая задача	Основн ые меропр иятия на год	Ключ евой индик атор	План овое значе ние	Ответств енные подразде ления	Срок исполн ения	Необход имые ресурсы	Приме чание
----------	---	---------------------------------	--	---	--	--	---------------------------------	-------------------------------------	------------------------

Подписи

Подготовил(а): _____

Согласовано: _____

Утверждаю: Ректор ЖАМУ _____

Жалал-Абадский международный университет

**СВОДНЫЙ ГОДОВОЙ ОТЧЕТ О РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА
РАЗВИТИЯ ЖАМУ**

за _____ год
(или за / учебный год)

№	Стратегическое направление	Ключевая задача	Плановые индикаторы на год	Фактические результаты	Степень достижения	Основные проблемы	Корректирующие меры	Ответственные подразделения
---	----------------------------	-----------------	----------------------------	------------------------	--------------------	-------------------	---------------------	-----------------------------

Итоговый аналитический раздел сводного отчета

- 1. Общая оценка реализации Стратегии за отчетный период**
- 2. Наиболее значимые достижения**
- 3. Основные проблемные зоны**
- 4. Корректирующие мероприятия на следующий период**
- 5. Предложения по актуализации годового плана**

Подписи

Подготовил(а): _____

Согласовано: _____

Рассмотрено на _____

Утверждаю: _____

Приложение 2.5. Рекомендуемый порядок подготовки годовых планов и отчетов

Подготовка годовых планов и отчетов по реализации Стратегии осуществляется на основе утверждённых форм и в соответствии с распределением ответственности между структурными подразделениями университета.

Структурные подразделения ЖАМУ:

- подготавливают проекты годовых планов по закреплённым направлениям;
- обеспечивают исполнение утверждённых мероприятий;
- подготавливают годовые отчёты с анализом выполнения индикаторов и мероприятий;
- представляют подтверждающие документы и аналитические материалы.

Уполномоченное структурное подразделение, определённое приказом ректора:

- осуществляет свод проектов планов и отчетов;
- обеспечивает методическое сопровождение;
- проверяет полноту и качество представленных материалов;
- подготавливает сводные документы для руководства университета.

Профильные проректоры:

- согласовывают планы и отчёты по курируемым направлениям;
- контролируют своевременность и качество исполнения мероприятий;
- вносят предложения по корректировке планов и ресурсов.

Ректор ЖАМУ:

- утверждает сводные годовые планы;
- утверждает или принимает к рассмотрению сводные годовые отчёты;
- принимает решения о корректирующих мерах и актуализации годовых мероприятий.

Приложение 3

Матрица распределения ответственности по реализации Стратегии ЖАМУ

Матрица распределения ответственности определяет основные уровни участия должностных лиц и структурных подразделений в процессах планирования, реализации, мониторинга, отчетности и корректировки мероприятий Стратегического плана развития Жалал-Абадского международного университета на 2024–2029 годы.

Приложение 3.1. Матрица распределения **ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

№	Этап / вид деятельности						Примечание
		Ректор	Профильные проректоры	Уполномоченное структурное подразделение	Руководители структурных подразделений	Факультеты / кафедры	
1	Организация работы по реализации Стратегии	У	К	О	И	И	Общее руководство и запуск механизма реализации
2	Подготовка проектов годовых планов подразделений	–	К	М	О	И	Формирование планов по закреплённым направлениям
3	Свод и анализ проектов годовых планов	–	К	О	И	И	Формирование сводного годового плана
4	Согласование годовых планов	–	О	К	И	–	Согласование по курируемым направлениям
5	Утверждение сводного годового плана	У	К	И	–	–	Утверждение ректором
6	Реализация мероприятий Стратегии	К	К	М	О	И	Исполнение мероприятий по направлениям деятельности
7	Сбор данных по целевым индикаторам	–	К	О	И	И	По утверждённым паспортам мониторинга
8	Подготовка годовых отчетов подразделений	–	К	М	О	И	По установленным формам отчетности
9	Свод и анализ годовых отчетов	–	К	О	И	–	Подготовка сводного отчета

10	Рассмотрение результатов реализации Стратегии	К	О	И	И	–	Рассмотрение итогов на уровне руководства
11	Подготовка предложений по корректирующим мерам	К	О	И	И	И	По результатам мониторинга и отчетности
12	Актуализация годовых планов и мероприятий	У	К	О	И	И	На основе решений руководства
13	Актуализация Стратегии при необходимости	У	К	О	И	–	В установленном порядке

Условные обозначения:

- **У** — утверждает
- **О** — отвечает за организацию / выполнение
- **К** — координирует / согласовывает / контролирует
- **И** — исполняет / участвует
- **М** — методически сопровождает
- **–** — непосредственного участия не принимает

Приложение 3.2. Распределение ключевых функций

Ректор ЖАМУ

Ректор ЖАМУ:

- осуществляет общее руководство реализацией Стратегии;
- утверждает сводные годовые планы и сводные годовые отчеты;
- принимает решения о корректирующих мерах и актуализации Стратегии;
- обеспечивает институциональную поддержку реализации стратегических направлений.

Профильные проректоры

Профильные проректоры:

- координируют реализацию Стратегии по соответствующим направлениям деятельности;
- согласовывают годовые планы и отчеты;
- контролируют достижение целевых индикаторов;
- вносят предложения по уточнению мероприятий, сроков и ресурсного обеспечения.

Уполномоченное структурное подразделение

Уполномоченное структурное подразделение, определённое приказом ректора:

- организует свод годовых планов и отчетов;
- обеспечивает методическое сопровождение процессов планирования, мониторинга и отчетности;
- подготавливает аналитические и сводные материалы;

- контролирует соблюдение сроков и форм представления информации;
- обеспечивает информационную поддержку процессов реализации Стратегии.

Руководители структурных подразделений

Руководители структурных подразделений:

- организуют подготовку и реализацию мероприятий по закреплённым направлениям;
- обеспечивают достижение плановых показателей;
- представляют достоверные данные и подтверждающие документы;
- участвуют в реализации корректирующих мероприятий.

Факультеты и кафедры

Факультеты и кафедры:

- участвуют в реализации мероприятий по образовательной, научной, международной и иной деятельности;
- представляют информацию для мониторинга и отчетности;
- обеспечивают исполнение задач, закреплённых за соответствующими образовательными программами и направлениями деятельности.

Приложение 3.3. Порядок определения уполномоченного структурного подразделения

Для обеспечения системности реализации Стратегии, координации процессов годового планирования, мониторинга, отчетности и подготовки аналитических материалов приказом ректора ЖАМУ определяется уполномоченное структурное подразделение, ответственное за организационно-методическое сопровождение реализации Стратегического плана.

На уполномоченное структурное подразделение могут быть возложены следующие функции:

- свод годовых планов и отчетов структурных подразделений;
- организация мониторинга целевых индикаторов;
- методическое сопровождение процессов планирования, отчетности и корректировки мероприятий;
- подготовка аналитических и сводных материалов для руководства университета;
- контроль соблюдения установленных сроков и форм представления информации;
- взаимодействие со структурными подразделениями по вопросам реализации Стратегии.

С учетом организационной структуры ЖАМУ функции уполномоченного структурного подразделения могут быть возложены на одно из действующих профильных подразделений университета либо на специально созданную рабочую группу по реализации Стратегии.

Решение о закреплении указанных функций принимается с учетом организационных возможностей университета, распределения полномочий, кадрового потенциала и необходимости обеспечения эффективной координации реализации Стратегии.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ изменения	Основание внесения изменения	Листы (страницы)	Краткое содержание изменения	Редакция	Подпись	Дата
1						
2						
3						

Редакция: _____

Дата введения в действие: «_» _____ 20 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Положение

О Научной И Инновационной Деятельности

Жалал-Абадского Международного Университета (Жаму)

№	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	Разработал	Канетова Д.Э.		29.12.25
2	Согласовано: руководитель ответственного подразделения			29.12.25
3	Согласовано: начальник Учебно-информационного отдела	Канетова Д.Э.		29.12.25
4	Согласовано: ведущий специалист по качеству	Калмуратова А.		29.12.25
4	Согласовано: начальник отдела по правовой работе и человеческим ресурсам / юрист	Сыдыкова Б.Ж.		29.12.25
5	Согласовано: проректор по учебной работе	Садырова Н.А.		29.12.25
6	Согласовано: проректор по науке, СР и ГЯ	Асилова З.А.		29.12.25
7	Утверждено / рассмотрено в установленном порядке	Ученый Совет ЖАМУ		29.12.25.

