

УТВЕРЖДАЮ  
Генеральный директор  
ТОО «Республиканский центр  
профессионального развития «Санат»  
Елмагамбетов Б.Ш.

  
«13» февраля 2020 года



Стратегический план развития  
ТОО «Республиканский центр  
профессионального развития «Санат»  
на 2020-2025 годы

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Формирование стратегии ТОО «Республиканский центр профессионального развития «Санат» (Центр).....</b>	<b>3</b>
1.1. Миссия .....	3
1.2. Видение.....	3
1.3. Стратегические цели .....	3
1.4. Корпоративные этические ценности .....	3
<b>2. Анализ текущего состояния. ....</b>	<b>4</b>
2.1. Анализ внешней среды.....	4
2.2. Анализ внутренней среды.....	4
2.2.1. Общая информация. ....	4
2.2.2. Организационная структура. ....	5
2.2.3. Кадры .....	5
2.2.4. Сотрудничество. ....	5
2.2.5. Направления образовательной деятельности. ....	5
2.2.6. Анализ заинтересованных сторон.....	6
2.2.7 SWOT-анализ .....	7
<b>3. Определение стратегических направлений, стратегических целей и задач на 2016 - 2020 годы.....</b>	<b>8</b>
<b>4. Ожидаемые результаты от реализации стратегии .....</b>	<b>8</b>

# **1. Формирование стратегии ТОО «Республиканский центр профессионального развития «Санат» (Центр)**

## **1.1. Миссия**

Обеспечить качественное и доступное обучение для специалистов Казахстана.

Мы создаём лучшие условия для обучения специалистов страны, с целью их непрерывного профессионального развития, повышения конкурентоспособности и личного совершенствования.

## **1.2. Видение**

Видение: Профессиональное развитие, доступное каждому.

Мы верим в безграничный потенциал в каждом человеке и ценим тех, кто всегда стремится к развитию и совершенствованию. Высокий уровень профессионализма — это ключ к лучшему будущему, и мы верим, что каждый может раскрыть свой потенциал и стать мастером своего дела, вне зависимости от возраста, пола, расы, социального статуса или места жительства.

## **1.3. Стратегические цели**

1. Формирование инновационной среды, способной мобилизовать интеллектуальный потенциал, выявлять и распространять передовые идеи;

2. Обеспечить более высокое качество повышения квалификации, подготовки и переподготовки компетентных, конкурентоспособных, владеющих инновационными технологиями, знаниями профессионалов, работающих в сфере здравоохранения, образования, экономики, в соответствии с национальными и международными стандартами качества;

3. Разработка и внедрение передовых методик и технологий обучения;

4. Участие в решении вопросов государственной политики по дальнейшему развитию образования на основе государственно-частного партнерства;

5. Международное партнерство с ведущими мировыми вузами и образовательными центрами.

## **1.4. Корпоративные этические ценности**

1. Непрерывное развитие

Улучшение всех процессов, в результате которого Центр поднимается на новый качественный уровень.

2. Ответственность

Отвечать за результаты своей работы перед Центром и обществом за качество образования и уровень подготовки наших слушателей.

3. Профессионализм

Обучение профессионалов, сочетающих в себе креативность, стремление к успеху, умение вести за собой людей к общей цели и предвидение перспектив.

4. Порядочность

Честная позиция в отношении себя и общества, с опорой на прочные моральные принципы и этические нормы.

5. Партнерство

Постоянный диалоговый процесс со всеми заинтересованными сторонами, учет их интересов и требований на основе принципов корпоративной ответственности.

## **2. Анализ текущего состояния.**

### **2.1. Анализ внешней среды.**

В рамках Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы предусмотрено повышение эффективности управления человеческими ресурсами в отрасли здравоохранения в направлении модернизации медицинского образования. В национальном проекте «Качественное образование «Образованная нация» (Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 726) на 2021-2025 годы приоритетным направлением в развитии образования в Республике Казахстан являются знания и профессиональные навыки – подготовка и переподготовка кадров.

Модернизация профессионального образования.

Основой системы непрерывного профессионального развития кадровых ресурсов Казахстана является:

- 1) разработка профессиональных стандартов, регламентирующих уровень квалификации специалистов, с участием профессиональных ассоциаций, научных организаций;
- 2) разработка и внедрение унифицированных для каждой специальности и уровня квалификации сертификационных курсов;

Обязательным условием дальнейшего развития профессионального образования станет ее полная информатизация с созданием онлайн-сервисов, библиотек, аудиторий, персональных электронных аккаунтов для слушателей и преподавательского состава с возможностью прозрачного и эффективного контроля знаний и навыков, неограниченного расширения учебной информационной базы.

## **2.2. Анализ внутренней среды.**

### **2.2.1. Общая информация.**

Товарищество с ограниченной ответственностью «Республиканский центр профессионального развития «Санат» было зарегистрировано в Управлении юстиции Алматинского района Департамента юстиции города Астаны 11 ноября 2015 года.

Целью создания Центра является проведение дополнительного профессионального обучения, подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов с экономическим, юридическим, педагогическим, медицинским, фармацевтическим и другим образованием с выдачей сертификатов установленного государственного образца; реализация дистанционных образовательных технологий для обучения специалистов; разработка и утверждение рабочих учебных программ для дополнительного профессионального обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Со дня основания Центром проводится политика развития профессионального развития. Для обеспечения поставленной задачи в Центре концентрируется

профессорско-преподавательский состав, имеющий опыт, профессиональные знания и навыки в медицине, педагогике, экономике.

Арендованные учебные аудитории оснащены мультимедиа, компьютерной техникой, постоянно проводится техническая поддержка пользователей. Организована услуга постоянного доступа в Интернет для сотрудников Центра. Проводится постоянная поддержка работы по бухгалтерскому учету (1С бухгалтерия).

Одним из важных электронных ресурсов Центра является собственный вебсайт [www.sanatstudy.com](http://www.sanatstudy.com), который информирует об оказываемых услугах, ресурсах, новостях в работе Центра. Для приобретения современных знаний и практических навыков слушателями внедрены современные информационные и инновационные технологии.

### **2.2.2. Организационная структура**

Основу структурной организации Центра составляют:

1. Головной офис;
2. Филиалы.

Советы:

- 1) Наблюдательный Совет;
- 2) Совет директоров;
- 3) Методический Совет.

### **2.2.3. Кадры**

За 2015-2020 годы Центр сформировал профессорско-преподавательский состав из докторов медицинских наук, кандидатов медицинских наук, кандидатов педагогических работ, врачей и учителей высшей и первой категорий, планируется дальнейшее расширение состава ППС разных специальностей, в том числе и зарубежными.

### **2.2.4. Сотрудничество.**

Для расширения сотрудничества и в целях участия в общественном движении страны, обеспечения большего количества слушателей образовательными услугами, заключен Меморандум о сотрудничестве с Общественным объединением «Республиканская медицинская палата».

### **2.2.5. Направления образовательной деятельности**

Программы дополнительного профессионального образования.

Участие в проведении государственной политики, основанной на поручениях Главы государства Токаева К. К., реализация задач, согласно Постановлений Правительства, приказов министров здравоохранения, образования и науки, является ключевым направлением деятельности Центра путем обеспечения единства непрерывного профессионального развития специалистов и практики.

Для успешной реализации поставленных задач Центр набирает высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав и современные материально-технические ресурсы.

Образовательный процесс обеспечивается во всех регионы страны.

Центр имеет возможности для расширения контингента обучающихся по циклам переподготовки и повышения квалификации, путем открытия филиалов и активным участием на портале Государственных закупок.

Расширение спектра образовательных программ обеспечит увеличение числа слушателей.

### 2.2.6. Анализ стейкхолдеров

Стейкхолдеры – физические и юридические лица, которые могут косвенно повлиять на результативность и качество работы Центра. Стейкхолдерами являются:

- внутренние (сотрудники, учредители);
- внешние (организации здравоохранения и образования, слушатели).

Анализ потребностей заинтересованных сторон представлен в следующей таблице.

Таблица 1. Потребности заинтересованных сторон.

№	Категории заинтересованных сторон	В чем их заинтересованность?	Как их можно использовать в интересах Центра?
1	Внутренние стейкхолдеры:		
	Сотрудники:	Интересная работа, адекватная вложенным трудовым усилиям заработная плата, моральное и материальное стимулирование, благоприятный микроклимат в коллективе.	Закрепление кадров, мотивация к творческому отношению в работе, стремление к совершенствованию профессионального уровня, внедрение новых циклов.
	Стратегический инвестор – учредитель	Расширение сферы деятельности, повышение конкурентоспособности и имиджа Центра.	- Финансирование на повышение материально-технического уровня и кадрового потенциала Улучшение материально-технической базы Центра: - приобретение собственного помещения; - получение статуса аккредитованной образовательной организации; - инвестиции в дальнейшее развитие.
2	Внешние стейкхолдеры:		
	Медицинские организации, школы, фармацевтические предприятия,	Повышение уровня профессиональной компетенции специалистов и	Поддержка в повышении имиджа Центра, приобретение достойного рейтинга среди учебных организаций

профильные профессиональные ассоциации.	менеджеров отрасли, доведение уровня подготовленности кадров до международных стандартов.	непрерывного дополнительного образования;
Слушатели Центра	Приобретение знаний, повышение и поддержание профессиональной компетенции на современном уровне в соответствии с государственными стандартами	Изучение спроса и предложений слушателей в процессе обучения, определение актуальности обучающих программ (беседы со слушателями, анкетирование)

### 2.2.7 SWOT-анализ

Центром проведен анализ своей деятельности (SWOT-анализ), проанализированы сильные и слабые стороны, на основе данного анализа определены стратегические цели и направления деятельности и разработан комплекс мероприятий по их достижению до 2025 года.

#### Результаты SWOT-анализа:

<p><b>Strengths</b> Сильные стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поддержка государством МСБ.</li> <li>2. Командная работа: Сплоченность, единство Головного офиса и филиалов. Репутация, стремление к поставленной цели, современные подходы к обеспечению образовательного процесса.</li> <li>3. Сотрудничество с заинтересованными сторонами и общественными организациями.</li> <li>4. Дислокация по всей Республике Казахстан, обеспечивающая мобильность в предоставлении образовательных услуг с привлечением лучших специалистов.</li> <li>5. Наличие необходимых ресурсов для предоставления востребованных конкурентоспособных образовательных программ</li> <li>6. Внедрение системы дистанционного обучения</li> </ol>	<p><b>Weaknesses</b> Слабые стороны:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Слабый интерес государственных организаций в услугах частных предпринимателей.</li> <li>2. Недостаточность учебно-методической базы.</li> <li>3. Неэффективная работа в регионах.</li> <li>4. Недостаточность клинических баз.</li> <li>5. Отсутствие собственного здания (помещений) в регионах.</li> </ol>
<p><b>Opportunities</b> Возможности:</p>	<p><b>Threats</b> Угрозы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Снижение поддержки со стороны государственных организаций.</li> </ol>

<p>1. Расширение новых видов образовательной деятельности и совершенствование методик обучения.</p> <p>2. Участие в реализации государственных программ.</p> <p>3. Развитие системы морального и материального стимулирования преподавателей и сотрудников.</p> <p>4. Рост спроса и востребованности обучения</p>	<p>2. Отток квалифицированных кадров.</p> <p>3. Появление новых некомпетентных конкурентов.</p> <p>4 Ухудшение глобальной и региональной экономической ситуации</p>
---	---

### **3. Определение стратегических направлений, стратегических целей и задач на 2016 - 2020 годы**

#### **Стратегическое направление 1. Формирование лидерских позиций в области дополнительного профессионального образования.**

Цель 1. Освоение и развитие образовательных программ для специалистов с медицинским, педагогическим, экономическим, юридическим, фармацевтическим и другим образованием с предоставлением образовательных услуг в этих сферах.

#### **Стратегическое направление 2. Развитие профессорско-преподавательского состава и сотрудников**

Цель 1. Формирование квалифицированного состава преподавателей;

Цель 2. Повышение уровня удовлетворенности ППС и сотрудников Центра содержанием и условиями труда, возможностями личностного и профессионального развития, справедливостью вознаграждения.

#### **Стратегическое направление 3. Развитие инфраструктуры Центра**

Цель 1. Маркетинг деятельности Центра

Цель 2. Развитие материальной базы и оснащенности Центра (новейшая оргтехника, мебель, медицинские обучающие тренажеры, компьютерные классы тестирования, собственные помещения и/или недвижимость, как на центральном, так и региональных уровнях.

Цель 3. Формирование финансовой устойчивости и эффективности хозяйственной деятельности

#### **Стратегическое направление 4. Активное участие в общественной жизни.**

##### **Цель 1. Создание общественной организации.**

Цель 2. Участие в реализации государственных и международных образовательных проектов по приоритетным направлениям дополнительного образования.

Цель 3. Привлечение ведущих зарубежных преподавателей для специалистов Казахстана.

#### **4. Ожидаемые результаты от реализации стратегии**

1. Повышение уровня профессиональной компетенции специалистов медицинским, педагогическим, экономическим, юридическим, фармацевтическим и другим образованием.



2. Закрепление кадров, мотивация к творческому отношению в работе, стремление к поддержанию и совершенствованию профессионального уровня.

3. Повышение качества обучения, освоение новых направлений дополнительного образования.

4. Приобретение достойного рейтинга среди учебных организаций непрерывного дополнительного образования.