



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 1 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

Утверждена решением Совета директоров  
НАО «Медицинский университет Астана»  
№ 17 от 30 мая 2022 г.

**Стратегия развития  
НАО «Медицинский университет Астана»  
на 2022-2026 годы**

**г. Нур-Султан  
2022 год**



## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	8
ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ.....	10
РАЗДЕЛ 1. МИССИЯ, ВИДЕНИЕ И ЦЕННОСТИ И ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ	12
РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ .	13
Краткая характеристика вуза .....	13
Стратегическое направление 1 «Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям» .....	15
Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения» .....	19
Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики» .....	22
Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»	25
Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета» .....	29
SWOT-АНАЛИЗ .....	31
РАЗДЕЛ 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ .....	36
Стратегическое направление 1 «Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям» .....	36
<i>Приоритетное направление 1.1 «Создание эффективной образовательной среды»</i>	<i>36</i>
<i>Приоритетное направление 1.2 «Расширение спектра образовательных программ с учетом потребности отрасли и смежных отраслей»</i> .....	<i>37</i>
<i>Приоритетное направление 1.3 «Расширение интернационализации образовательных программ»</i> .....	<i>38</i>
<i>Приоритетное направление 1.4 «Совершенствование системы поддержки академического и личностного роста обучающихся»</i> .....	<i>39</i>
Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения» .....	40
<i>Приоритетное направление 2.1 «Развитие кадрового потенциала университета в сфере научной и инновационной деятельности (НИД)»</i> .....	<i>40</i>



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 3 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

<i>Приоритетное направление 2.2 «Формирование эффективной инфраструктуры для НИД сотрудников и обучающихся».....</i>	<i>41</i>
<i>Приоритетное направление 2.3 «Совершенствование механизмов менеджмента НИД в Университете».....</i>	<i>42</i>
<i>Приоритетное направление 2.4 «Создание эффективной среды для вовлечения в науку обучающихся и поддержки молодых ученых» .....</i>	<i>44</i>
<i>Приоритетное направление 2.5 «Усиление сотрудничества по вопросам НИД с ведущими зарубежными и отечественными ВУЗами, НИИ, НЦ, предприятиями медицинской и фармацевтической промышленности» .....</i>	<i>45</i>
<i>Приоритетное направление 2.6 «Расширение признания университета в НИД на национальном и международном уровне» .....</i>	<i>46</i>
<b>Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики» .....</b>	<b>46</b>
<i>Приоритетное направление 3.1 «Формирование ИАМЦ и усиление взаимодействия с медицинскими организациями города Нур-Султан и региона».....</i>	<i>46</i>
<i>Приоритетное направление 3.2 «Создание и развитие университетской больницы, клиник университета и иных научно-практических баз» .....</i>	<i>47</i>
<i>Приоритетное направление 3.3 «Создание и развитие симуляционного центра и активное развитие симуляционных технологий».....</i>	<i>48</i>
<b>Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»</b>	<b>49</b>
<i>Приоритетное направление 4.1 «Развитие кадрового потенциала университета»</i>	<i>49</i>
<i>Приоритетное направление 4.2 «Совершенствование системы управления университетом».....</i>	<i>50</i>
<i>Приоритетное направление 4.3 «Совершенствование механизмов финансирования университета» .....</i>	<i>52</i>
<b>Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета» .....</b>	<b>53</b>
<i>Приоритетное направление 5.1 «Создание нового университета с современной базой для образовательной, научной и клинической деятельности, социальной инфраструктурой» .....</i>	<i>53</i>
<b>РАЗДЕЛ 4. АРХИТЕКТУРА ВЗАИМОСВЯЗИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И БЮДЖЕТНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ.....</b>	<b>55</b>
<b>РАЗДЕЛ 5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ЦЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ.....</b>	<b>58</b>
<b>Стратегическое направление 1. Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям .....</b>	<b>58</b>



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>		Страница 4 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>		

Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения .....	61
Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики» .....	64
Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»	65
Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета» .....	66
<b>РАЗДЕЛ 6. РЕСУРСЫ .....</b>	<b>68</b>
Приложение 1 - Методика расчета показателей Стратегии развития МУА на 2022-2026 гг. ....	69



### Перечень сокращений

АО	- Акционерное общество
АпР	- Аппарата ректора
АР	- Академическая работа
АСЯБ	- Азиатская сеть ядерной безопасности
АУП	- Административно-управленческий персонал
ВОЗ	- Высшее учебное заведение
ВУЗ	- высшее учебное заведение
ГИП	- Государственный инвестиционный проект
ГНТЭ	- Государственная научно-техническая экспертиза
ГОСО	- Государственный общеобязательный стандарт образования
ГПХ	- Гражданско-правовой характер
ГЧП	- Государственное частное партнерство
ДРИП	- Департамент развития инфраструктуры и предпринимательства
ДЦ	- Департамент цифровизации
ЕНСЗ	- Единая национальная система здравоохранения
ИАМЦ	- Интегрированный академический медицинский центр
ИРРЗ	- Институт радиобиологии и радиационной защиты
КБ	- Клиническая база
КИЛИ	- Комиссия по изучению летальных исходов
КР	- Клиническая работа
МЗ РК	- Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МОН РК	- Министерство образования и науки Республики Казахстан
МАГАТЭ	- Международное агентство по атомной энергии
МИО	- местные исполнительные органы
МУА	- Медицинский университет Астана
МТБ	- материально-техническая база
НААР	- Независимое агентство аккредитации и рейтинга
НАН РК	- Национальная академия наук Республики Казахстан
НАО	- Некоммерческое акционерное общество
НИД	- Научно-исследовательская деятельность
НИИ	- Научно-исследовательский институт
НИМО	- Непрерывное интегрированное медицинское образование
НИОКР	- Научные исследования и опытно-конструкторские разработки
НИР	- Научно-исследовательская работа
НПР	- Непрерывное профессиональное развитие
НРиСЗ	- Научное развитие и стратегическое развитие
НЦ	- Научный центр
НЦТ	- Национальный центр тестирования
ОСКЭ	- Объективный структурированный клинический экзамен
ПАК	- Паталого-анатомическая конференция
ППС	- профессорско-преподавательский состав
ПЦФ	- Программно-целевое финансирование



СМР	- средние медицинские работники
СНГ	- Содружество независимых государств
СЭД	- Система электронного документооборота
ТОО	- Товарищество с ограниченной ответственностью
РК	- Республика Казахстан
УБ	- Университетская больница
УВП	- Учебно-вспомогательный персонал
ФОТ	- Фонд оплаты труда
ФЭиХР	- Финансово-экономическая и хозяйственная работа
ЦДМС	- Центр по делам молодежи и спорта
ЦМС	- Центр международного сотрудничества
ЦНИЛ	- Центральная научноисследовательская лаборатория
ЦПЭА	- Центр планирования и экономического анализа
ЦРКД	- Центр развития клинической деятельности
ЦРНИД	- Центр развития научно-исследовательской деятельности
ADEE	- Association for Dental Education in Europe
AMEE	- Association for Medical Education in Europe
AMEA	- Asian Medical Education Association
AMSE	- Association of Medical Schools in Europe
ARWU	- Academic Ranking of World Universities
ASME	- Association for the Study of Medical Education
ASPHER	- Association of Schools of Public Health in the European Region
CBL	- Cased-based learning
DBA	- Doctor of Business Administration
DOAJ	- Directory of Open Access Journals
D-PBL	- проблемно-ориентированный метод обучения с навыками принятия решений, на основе клинического случая с медицинской ошибкой с использованием виртуальных пациентов
EMBA	- Executive Master of Business Administration
GCP	- Good Clinical Practice
GLP	- Good Laboratory Practice
KPI	- Key Performance Indicator
IELTS	- International English Language Testing System
IFOM	- International Foundations of Medicine
ISO	- International Organization for Standardization
JCI	- Joint Commission International
MBA	- Master of Business Administration
ORPhEUS	- Organization of PhD Education in Biomedicine and Health Sciences in the European System
PBL	- Problem-based learning
PCT	- Patent Cooperation Treaty
PhD	- Doctor of Philosophy



- PR - Public Relation
- QS - Quacquarelli Symonds
- QS WUR - QS World University Rankings
- QS EECA - QS Emerging Europe And Central Asia
- RBL - Research-based learning
- SMM - Social Media Marketing
- TBL - Team-Based Learning
- TOEFL - Test of English as a Foreign Language



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 8 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

## **ВВЕДЕНИЕ**

Некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана» (далее – НАО «МУА») является одним из самых крупных и динамично развивающихся медицинских высших учебных заведений Республики Казахстан, имеет высокую репутацию в сфере высшего медицинского образования, свою методологию и традиции, как в области предоставления медицинских услуг, так и в области развития медицинской науки и клинической (практической) деятельности.

НАО «МУА» был создан 26 октября 1964 года, когда Совет Министров Республики принял постановление об открытии медицинского института в г. Целинограде. В 1997 году институт был реорганизован в академию, а с января 2009 года он достиг статуса Университета, был реорганизован в акционерное общество и вошёл в состав Национального медицинского холдинга. С июля 2010 года передан в ведомство Министерства здравоохранения Республики Казахстан.

Постановлением Правительства Республики Казахстан от 16 октября 2018 года № 648 акционерное общество «Медицинский университет Астана» был реорганизован в некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана» со стопроцентным участием государства в уставном капитале.

Согласно Уставу, основными предметами деятельности НАО «МУА» являются высшее образование, деятельность больниц широкого профиля, специализированных больниц и других лечебных учреждений, имеющих стационары и общую врачебную практику. Основной целью деятельности НАО «МУА» является содействие развитию системы здравоохранения Республики Казахстан путем создания необходимых условий для получения качественного образования` направленного на формирование, развитие и профессиональное становление личности на основе национальных и общечеловеческих ценностей, достижений науки и практики.

Принятие в Республике Казахстан новых Национальных проектов в сфере здравоохранения, образования и науки, а также послания и поручения Главы государства, протокольные решения коллегии Министерства образования и науки РК указывают на необходимость пересмотра формата работы медицинских ВУЗов, создания условий для повышения качества и результативности академического, научного и клинического процессов и обеспечения условий для подготовки конкурентоспособных кадров, готовых отвечать на существующие и будущие вызовы здоровью населения.

Мировым трендом развития образования и науки является трансформация университетов из источников знаний в центры исследований, инноваций и технологического прогресса. Парадигма университета проходит стремительную трансформацию от модели «Университет 1.0» (основанной на концентрации интеллектуальной активности на одной площадке, передаче знаний, развитии талантов студентов) к модели «Университет 2.0» (основанной на генерации новых знаний посредством научных исследований и опытно-конструкторских





НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 9 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

разработок (НИОКР), эффективном управлении интеллектуальной собственностью, и коммерциализации новых знаний и разработок), модели «Университет 3.0» (основанной на институционализации креативной и инновационной деятельности, через развитие предпринимательской культуры, создание технологических стартапов, формировании эффективного диалога с представителями бизнес-сообщества), и, наконец, к модели «Университет 4.0» (основанной на использовании возможностей цифровизации как основного инструмента для гибкого изменения коммуникации между основными участниками образовательного и научного процесса, формировании платформы для новых практик и когнитивных технологий, способной максимально эффективно проявлять функцию капитализации собственных знаний).

С изменением парадигмы университета меняются и ожидания работодателей от выпускников университетов. Так в настоящее время работодатели от выпускников университетов уже ждут не просто наличие профессиональных навыков (Hard skills) а прежде всего широкий спектр надпрофессиональных навыков (Soft skills), позволяющих решать жизненные задачи и работать с другими людьми – таких как критическое мышление, управление проектами, людьми и собой, наставничество и менторинг, решение проблем, принятие решений, управление знаниями, работа в режиме неопределенности, самоанализ и саморефлексия и др. Современный специалист, получивший университетское образование должен уметь учиться, работать с информацией, быстро осваивать новые технологии, творчески подходить к решению любых задач. Таким образом, современные университеты наравне с образовательной и исследовательской функциями, должны обеспечивать трансляцию новых знаний и технологий в развитие национальной экономики и формирование политики и служить поставщиком знаний о будущем.

Все это ставит перед коллективом НАО «МУА» задачу разработать новую Стратегию развития, отвечающую требованиям времени с учетом усиливающейся конкуренции в сфере медицинского образования, развития медицинских технологий и науки.



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b> <b>Стратегия развития</b> <b>НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	Страница 10 из 89
---	-------------------

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы
Основание для разработки	<p>1) Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года «О здоровье народа и системе здравоохранения»;</p> <p>2) Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании»;</p> <p>3) Закон Республики Казахстан от 18 февраля 2011 года «О науке»;</p> <p>4) Национальный план развития Республики Казахстан до 2025 года (утвержден указом Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 года № 636);</p> <p>5) Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 725 «Об утверждении национального проекта «Качественное и доступное здравоохранение для каждого гражданина «Здоровая нация»»;</p> <p>6) Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 726 «Об утверждении национального проекта «Качественное образование «Образованная нация»»;</p> <p>7) Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 октября 2021 года № 727 «Об утверждении национального проекта «Технологический рывок за счет цифровизации, науки и инноваций»»;</p> <p>8) Стратегический план Министерства образования и науки Республики Казахстан на 2020-2024 годы;</p> <p>9) Стратегический план Министерства здравоохранения Республики Казахстан на 2020 - 2024 годы;</p> <p>10) Концепция антикоррупционной политики Республики Казахстан на 2022-2026 годы (утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 2 февраля 2022 года № 802);</p> <p>11) Закон Республики Казахстан от 9 февраля 2015 года №285-V ЗРК «О государственной молодежной политике»;</p> <p>12) Закон Республики Казахстан от 30 декабря 2016 года № 42-VI ЗРК «О волонтерской деятельности».</p>
Разработчик программы	НАО «Медицинский университет Астана»
Миссия, видение и стратегические	Миссия: Подготовка конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на существующие и новые вызовы здоровью населения, генерация новых знаний и инноваций,



направления	<p>содействие научно-технологическому развитию национального и глобального здравоохранения.</p> <p>Видение: Исследовательский университет мирового уровня, входящий в ТОП-700 в QS WUR и/или в ТОП-150 QS EESA, непрерывно развивающийся на принципах триединства науки, образования и практики, в котором объединены усилия профессионалов, вдохновленные единой миссией.</p> <p>Стратегические направления:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям;</li><li>2. Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения;</li><li>3. Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики;</li><li>4. Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета;</li><li>5. Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета.</li></ol>
Сроки и этапы реализации	2022-2026 годы
Источники финансирования	<ul style="list-style-type: none"><li>- республиканский бюджет;</li><li>- внебюджетные средства университета, в том числе от медицинской деятельности;</li><li>- средства научно-технических программ, международных и отечественных грантов;</li><li>- средства от коммерциализации научно-исследовательской деятельности;</li><li>- средства спонсоров.</li></ul>



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 12 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

## **РАЗДЕЛ 1. МИССИЯ, ВИДЕНИЕ, ЦЕННОСТИ И ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ**

### **МИССИЯ:**

Подготовка конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на существующие и новые вызовы здоровью населения, генерация новых знаний и инноваций, содействие научно-технологическому развитию национального и глобального здравоохранения.

### **ВИДЕНИЕ:**

Исследовательский университет мирового уровня, входящий в ТОП-700 в QS WUR и/или в ТОП-150 QS EESA, непрерывно развивающийся на принципах триединства науки, образования и практики, в котором объединены усилия профессионалов, вдохновленные единой миссией.

### **ЦЕННОСТИ:**

- Студент-центрированность;
- Компетентность и профессионализм;
- Инновационность и креативность;
- Гражданская и социальная ответственность;
- Академическая честность и академические достижения;
- Прозрачность и открытость;
- Лидерство и инициативность.

### **ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ:**

- Приоритет законности в профессиональной, социальной и личной сферах деятельности;
- Активность в образовательной, научной, инновационной и клинической деятельности, в оценивании и использовании их результатов;
- Преданность профессии и Университету;
- Верность традициям и восприимчивость к новым знаниям и наилучшим практикам;
- Преемственность принципов, убеждений, взглядов и морально-нравственных норм;
- Следование интересам национальной системы здравоохранения, широких слоев населения и государства;
- Взаимное уважение и доверие сотрудников Университета;
- Ответственность, честность и порядочность сотрудников и администрации Университета. Нулевая терпимость к коррупции;
- Партнерство сотрудников и обучающихся Университета в достижении общей цели;
- Осознанное добровольное принятие и выполнение принятых обязательств каждым обучающимся и сотрудником Университета как членом коллектива, объединенного общей целью.



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 13 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

## **РАЗДЕЛ 2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ**

### **Краткая характеристика вуза**

На сегодняшний день НАО «МУА» является одним из самых крупных и динамично развивающихся медицинских высших учебных заведений Республики Казахстан, имеет высокую репутацию в сфере высшего медицинского образования, свою методологию и традиции, как в области предоставления медицинских услуг, так и в области развития медицинской науки и клинической (практической) деятельности.

История НАО «МУА» – это путь становления и совершенствования на протяжении 57 лет. ВУЗ был создан в октябре 1964 года как Целиноградский государственный медицинский институт решением Центрального комитета Коммунистической партии и Совета Министров КазССР.

За годы существования ВУЗа происходили многократные изменения его организационной формы, реформирования системы управления в соответствии с требованиями времени. Основные этапы развития ВУЗа:

1. Целиноградский государственный медицинский институт (1964-1993 годы);
2. Акмолинский государственный медицинский институт (1993-1997 годы);
3. Республиканское государственное казенное предприятие «Акмолинская государственная медицинская академия» (1997-2003 годы);
4. Республиканское государственное казенное предприятие «Казахская Государственная медицинская академия» (2003-2008 годы);
5. Акционерное общество «Казахская медицинская академия», со стопроцентным участием государства в уставном капитале (13.05.2008-2009 годы);
6. Акционерное общество «Медицинский университет Астана» в составе АО «Национальный медицинский холдинг» (06.01.2009-01.07.2010 годы);
7. НАО «Медицинский университет Астана» с 01.07.2010 года находится в подведомственном контроле МЗ РК.

С 22 февраля 2019 года на основании Постановления Правительства Республики Казахстан «О вопросах создания некоммерческого акционерного общества «Медицинский университет Астана» № 648 от 16 октября 2018 года акционерное общество «Медицинский университет Астана» реорганизован в некоммерческое акционерное общество «Медицинский университет Астана».

НАО «МУА» имеет государственную лицензию Комитета по контролю в сфере образования и науки МОН РК от 31.01.2009, № KZ93LAA00014823, без ограничения срока, на право осуществления образовательной деятельности по программам высшего и послевузовского профессионального образования, согласно которому он имеет право на выдачу документов об образовании государственного образца.



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 14 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

По результатам проведения Министерством Здравоохранения Республики Казахстан рейтинговой оценки образовательной деятельности медицинских ВУЗов по итогам 2019-2020 учебного года, НАО «Медицинский университет Астана» возглавил суммарный рейтинг со значением, соответствующим уровню 5 звезд (высокий уровень образовательной деятельности).

Согласно рейтингу образовательных программ, проводимых Независимой национальной палатой предпринимателей «Атамекен», по итогам 2021 года НАО «МУА» по специальности «Стоматология» занял первое место, по специальностям «Общественное здравоохранение», «Фармация», «Сестринское дело» – второе место и по специальности «Общая медицина» – третье место.

В 2021 году НАО «МУА» принял участие в Национальном рейтинге востребованности ВУЗов 2021 года, проводимом Независимым агентством аккредитации и рейтинга (НААР), где вошел в генеральный рейтинг «ТОП-20» ВУЗов РК с показателем 33 418 баллов, в результате которого занял почетное 7 место среди 85 ВУЗов многопрофильного, технического, гуманитарно-экономического, медицинского и педагогического направлений, а также искусств и 3 позицию среди медицинских ВУЗов уступив Казахскому национальному медицинскому университету им. С.Асфендиярова и Западно-Казахстанскому медицинскому университету им. М.Оспанова.

Университетом заключены меморандумы о сотрудничестве в области здравоохранения с вузами дальнего и ближнего зарубежья (Страны СНГ – 45 меморандумов; Европы – 37; Центральной Азии – 11), в рамках которых реализуются программы академической мобильности как обучающихся, так и профессорско-преподавательского состава. Среди ВУЗов-партнеров НАО «МУА» - ВУЗы занимающие высокие позиции в международном рейтинге QS WUR, а именно Римский университет «La Sapienza», Италия - 113 место; Сеульский Национальный университет, Корея - 31 место; Медицинский Университет Вены, Австрия – 207 место, Вильнюсский университет, Литва – 423 место, Университет Любляна, Словения – 374 место; Университет Тампере, Финляндия – 418 место.



## **Стратегическое направление 1 «Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям»**

### ***Текущая ситуация***

В вузе действует развернутая система непрерывного образования, которая включает: бакалавриат, послевузовское (магистратура, резидентура, докторантура) и дополнительное образование.

НАО «МУА» реализует 58 образовательных программ высшего и послевузовского образования, в том числе программ бакалавриата – 8, программ магистратуры – 6, программ докторантуры – 5, программ интернатуры – 2, программ резидентуры – 37, а также реализует программы дополнительного и неформального образования по 56 специальностям.

НАО «МУА» является одним из лидеров в области перехода на многоуровневую систему высшего образования, первыми из числа медицинских вузов Казахстана начав многоуровневую подготовку медицинских и научно-педагогических кадров:

- бакалавриат – интернатура – резидентура;
- бакалавриат – магистратура – PhD докторантура.

Основным целевым географическим сегментом деятельности НАО «МУА» на среднесрочный период является Северный регион Казахстана (г. Нур-Султан, Акмолинская, Северо-Казахстанская, Костанайская области). Целевыми потребительскими группами для НАО «МУА» признаются все индивидуальные потребители, но прежде всего выпускники средних образовательных учреждений и медицинских колледжей, заинтересованные в получении высшего образования.

В НАО «МУА» осуществляют подготовку медицинских кадров 6 факультетов (Факультет общественного здоровья и менеджмента, факультет медицины, факультет стоматологии, факультет сестринского дела, факультет фармации, факультет педиатрии).

На факультетах Университета обучается более 9500 обучающихся, из которых 8749 бакалавров и интернов, 952 резидентов, 114 магистрантов и 85 докторантов (таблица 1).

Таблица 1 – Контингент обучающихся в ВУЗе в разрезе уровней подготовки

Учебный год	Бакалавриат + интернатура	Резидентура	Магистратура	Докторантура	Всего
2019-2020	7340	600	40	18	7998
2020-2021	7415	924	62	22	8423
2021-2022	8749	952	114	85	9502

В НАО «МУА» реализуются образовательные программы на английском языке, благодаря чему в университете ежегодно растет количество иностранных студентов. Так в настоящее время в НАО «МУА» обучается 1120 иностранных студентов из 20 стран мира (Монголия, Узбекистан, Китай, Российская



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 16 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

Федерация, Туркменистан, Таджикистан, Азербайджан, Украина, Грузия, Иран, Пакистан, Великобритания, Индия, Ирландия, Афганистан, Мальдивы, Замбия, Испания, Египет, Киргизия) (таблица 2).

Таблица 2 – Контингент иностранных студентов в бакалавриате

<b>Учебный год</b>	<b>Всего обучающихся</b>	<b>Иностранные студенты</b>	<b>Доля иностранцев от общего контингента обучающихся</b>
2019-2020	5811	749	12,8%
2020-2021	5825	645	11,07%
2021-2022	6913	1120	16,3%

За последние 3 года показатели внешней (исходящей) академической мобильности обучающихся со странами дальнего зарубежья возросли с 2,5% (185 студентов) от общего контингента обучающихся в 2019 году до 3,2% (309 студентов) в 2021 году. Для реализации программ академической мобильности обучающихся заключены меморандумы о сотрудничестве в области здравоохранения, медицинского образования и науки с медицинскими вузами Казахстана, вузами ближнего зарубежья (1-ый Московский Государственный медицинский университет имени И.М. Сеченова, Омский государственный медицинский университет, Тюменский государственный медицинский университет, Россия; Азербайджанский медицинский университет, Грузия; Вильнюсский университет, Литовский университет наук здоровья, Литва) и вузами дальнего зарубежья (Римский университет «La Sapienza», Италия; Университет Любляна, Университет Марибора, Словения; Университет Люблина, Польша; Сеульский Национальный университет, Корея; Университет прикладных наук Лахти, Университет прикладных наук Хямеенлинна, Университет прикладных наук города Ювяскюля, Университет Савонии, Университет Тампере, Финляндия).

В период с 2019 по 2021 годы общее количество обучающихся выехавших по программе международной академической мобильности составило 752 человека, преподавателей – 102. Международная академическая мобильность имеет тенденцию роста, но вместе с тем необходимо расширение географии и увеличение количества обучающихся в рамках академической мобильности

Университет за время существования подготовил более 23 000 выпускников. С начала реализации программ магистратуры и докторантуры было выпущено около 500 магистров и более 150 докторов PhD, выпускники резидентуры составляют около 1400.

Независимая оценка знаний выпускников интернатуры и резидентуры проводится с 2016-2017 учебного года. Уровень знаний интернов и резидентов за последние 3 года представлен в таблице 3. В 2019 году проведена независимая оценка 650 студентов из 7 медицинских вузов Казахстана по международным основам медицины – International Foundations of Medicine (IFOM). Студенты





<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 17 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

университета, набравшие высокие баллы по результатам Международного экзамена по основам медицины - IFOM были награждены сертификатами. Один из студентов университета вошел в тройку лидеров по миру, набрав самый высокий бал среди обучающихся медицинских ВУЗов РК.

Таблица 3 - Результаты независимой оценки знаний обучающихся

Показатель	2018-2019 уч. год	2019-2020 уч. год	2020-2021 уч. год
Доля выпускников интернатуры, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза (прошедших установленный порог бальной оценки)	99,8%	99,9%	99,9%
Доля выпускников резидентуры, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза (прошедших установленный порог бальной оценки)	98,9%	100%	99,4%

Трудоустройство выпускников - один из ключевых индикаторов университета. За МУА закреплены 3 региона: г. Нур-Султан, Северо-Казахстанская и Акмолинская области, но так как в вузе обучаются представители из всех регионов РК, выпускники трудоустраиваются во всех областях республики.

В среднем % трудоустройства составляет 96,2%. Из общего количество – освобожденные составляют 55-60% (по беременности, дети до 3 лет, продолжающие обучение в резидентуре и магистратуре).

Университет проводит большую работу по повышению профессионального потенциала врачей и СМР через реализацию программ непрерывного профессионального развития и дополнительного образования, согласно бюджетной программе 005 МЗ РК «Повышение квалификации и переподготовка кадров государственных организаций здравоохранения», а также на основании договоров с медицинскими организациями.

В 2020 году, по договорным циклам было запланировано 1200 слушателей, обучено 7843 слушателей, по бюджетным циклам – запланировано 1000 слушателей, обучено 1079 слушателей. В 2021 году по договорным циклам запланировано 1250 слушателей, обучено 3212 слушателей. В 2021 году в связи с новым форматом реализации республиканской программы 005 конкурс не состоялся. Всего обучено за три года – более 15 000 специалистов практического здравоохранения.

### ***Анализ основных проблем***

Несмотря на безусловные достижения в академической деятельности и положительную динамику контингента обучающихся в ВУЗе имеется целый ряд проблемных вопросов. Прежде всего отмечается недостаточно эффективная система управления качеством образовательных программ, устаревшие экосистема и инфраструктура университета, их несоответствие потребностям образовательных программ университета.



Выпускники университета не всегда соответствует ожиданиям работодателей. Образовательные программы не в полном объеме дают обучающимся необходимые компетенции, требуемые рынком труда. Слабое взаимодействие системы образования с рынком труда проявляется также в низкой заинтересованности работодателей в совместной подготовке кадров, в организации производственной практики с возможностью последующего трудоустройства.

Существует потребность в расширении спектра образовательных услуг университета.

Отмечается недостаточный уровень интернационализации университета, в том числе по таким показателям как доля иностранных студентов и ППС, академическая мобильность с ВУЗами дальнего зарубежья, отсутствуют реализуемые на практике совместные программы с зарубежными университетами, в том числе двухдипломные образовательные программы, имеет место недостаточный уровень владения ППС и обучающихся английским языком, низкая доля привлеченных зарубежных специалистов в качестве ППС.

### ***Управление рисками***

<b>Наименование рисков</b>	<b>Мероприятия по управлению рисками</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточный уровень базовой подготовки абитуриентов.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Пересмотр механизмов и расширение объемов проведения профориентационных мероприятий.</li><li>• Дальнейшее внедрение и развитие методов дополнительного отбора на этапе поступления (множественное мини-интервью, проведение психометрического тестирования и т.д.).</li><li>• Корректировка компонента по выбору образовательных программ для студентов первого курса.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Снижение трудоустройства выпускников и качества подготовки кадров.</li><li>• Неконкурентоспособность, образовательных программ.</li><li>• Снижение качества контингента.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Пересмотр и улучшение инструментов внутренней системы обеспечения качества на всех этапах образовательного процесса.</li><li>• Международная аккредитация образовательных программ.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточная привлекательность образовательных программ для иностранных обучающихся.</li><li>• Снижение темпов интеграционных процессов и изменение механизмов интернационализации.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Расширение охвата PR-кампанией стран и регионов, в которых потенциально могут быть востребованы образовательные программы университета.</li><li>• Улучшение языковых компетенций ППС.</li><li>• Расширение участия ВУЗа в авторитетных глобальных рейтингах.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточное количество / отсутствие образовательных грантов.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение грантов МНО.</li><li>• Расширение контингента обучающихся на платной основе, в том числе иностранных студентов.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Устаревание технологий, применяемых в образовательном процессе.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Формирование приоритетов обновления технологической базы вуза с социально-экономическим обоснованием.</li></ul>



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 19 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

## **Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения»**

### *Текущая ситуация*

Научно-исследовательская деятельность осуществляется сотрудниками научных подразделений и профессорско-преподавательским составом университета, докторантами, магистрантами, студентами с учетом приоритетных направлений медицинской науки. Всего в университете работает 98 докторов наук, 221 кандидат наук, 60 докторов PhD, 52 профессоров, 96 доцентов. 234 магистра. Показатель острепенности штатных сотрудников составляет 40,66%. 191 сотрудник (11,9%) НАО «МУА» имеют ненулевой индекс Хирша, из них индекс более 3 имеют – 25 чел.

При университете создано научное подразделение – Институт радиобиологии и радиационной защиты (ИРРЗ), который по направленности своей деятельности является уникальным среди аналогичных научных учреждений и специализируется на исследованиях влияния ионизирующей радиации на биосферу, организм человека и пути коррекции и разработки комплексов и систем превентивных мер по предотвращению негативного влияния техногенных факторов. Основной задачей Института является разработка научно-методических основ медицинского обеспечения радиационной безопасности работников радиационно-опасных предприятий и методов снижения радиационного риска населения от техногенных источников ионизирующей радиации. За период с момента своего создания ИРРЗ на базе выполнено 14 научных программ и проектов, получено 12 авторских изобретений и свидетельств, подготовлено 6 монографий и учебных пособий, 9 методических рекомендаций и более 200 научных публикаций.

В 2013 году испытательная лаборатория при ИРРЗ Университета впервые аккредитована Центром Национальной аккредитации РК на соответствие СТ РК ИСО/МЭК 17025, в 2019 году испытательная лаборатория при ИРРЗ повторно успешно прошла аккредитацию.

Научное направление, круг научных исследований ИРРЗ оригинальны и неповторяемы при сравнении с задачами республиканских научных организаций Министерства здравоохранения РК.

В настоящее время ИРРЗ, как специализированный научно-методический центр известен не только в нашей стране, но и среди научных кругов зарубежных стран, а ряд его сотрудников являются членами и экспертами международных организаций по радиационной безопасности (МАГАТЭ, АСЯБ и др.).

В 2021 году в Университете были успешно выполнены 9 научных проектов, из них 2 научно-исследовательских и инновационных программ и проектов, выполняемых за счет средств республиканского бюджета, 5 проектов, выполняемых за счет внебюджетных средств, 2 проекта, выполняемых за счет собственных средств (таблица 4).



Таблица 4 – Показатели, характеризующие объемы НИД в университете

<b>Показатели</b>	<b>Ед. изм</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Доля доходов от научной деятельности в общем бюджета ВУЗа	%	<b>6</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>
Доля расходов на научную деятельность от общего объема бюджета	%	<b>0,25</b>	<b>0,24</b>	<b>0,22</b>
Количество научно-исследовательских и инновационных программ и проектов, выполняемых за счет средств республиканского бюджета	Ед.	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Количество научно-исследовательских и инновационных программ и проектов, выполняемых за счет внебюджетных средств	Ед.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Количество научно-исследовательских и инновационных программ и проектов, выполняемых за счет собственных средств	Ед.	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Снижение показателя «Доля доходов от научной деятельности в общем бюджета ВУЗа» связано с тем, что основной объем в финансировании научно-исследовательской деятельности в университете составляют средства из республиканского бюджета и с завершением крупной программно-целевой научно-технической программы в 2019 году, доля доходов по науке в последующие годы существенно снизилась.

В настоящее время качестве соисполнителя по заданию МЗ РК университет выполняет научно-техническую программу «Национальная программа внедрения персонализированной и превентивной медицины в Республике Казахстан» на 2021-2023 гг. (Головная организация – КазНМУ им С.Д.Асфендиярова), в рамках которой проводится эпидемиологическое поперечное исследование влияния социально-экономических, психосоциальных и поведенческих факторов на здоровье населения Республики Казахстан, включающее основные хронические неинфекционные заболевания и COVID-19, с последующей разработкой управленческих решений; изучается роль генетических факторов в развитии эпилепсии у детей раннего возраста в казахской популяции.

В рамках грантового финансирования МУА по заказу Комитета науки МОН РК университет выполняет научный проект «Разработка методов нивелирования негативных техногенных факторов риска для окружающей среды и здоровья населения Сырдаринской урановорудной провинции» на 2021-2023 гг., в рамках которого проводится оценка негативного воздействия техногенных факторов действующих уранодобывающих предприятия на окружающую среду и состояния здоровья населения, проживающего в зоне их влияния и разработка методов их нивелирования.

За последние 3 года год отмечается положительная динамика количества статей в изданиях, индексируемых в зарубежных базах (Web of Science, Scopus) данный показатель увеличился с 53 в 2019 году до 80 в 2022 году, а показатель «отношение количества статей к штатному научно-педагогическому персоналу»



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 21 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

улучшился с 1:20 до 1:6. Всего в базе Web of Science на конец 2021 года было зарегистрировано 503 публикации под афiliationией университета.

Показатель «Средний индекс Хирша (И) организации по данным базы Web of Science/Scopus» улучшился с 0,3 до 0,36. Всего индекс Хирша по Web of Science и Scopus имеют 188 сотрудников (11,6%) из числа научно-педагогических работников, из них 23 сотрудника имеют индекс Хирша более 3 и лишь 1 сотрудник – индекс Хирша более 10. Индекс Хирша университета по данным Web of Science составляет 13.

В 2019 году были получены – 88, 2020 году – 81, 2021 году – 71 охранных документов. В связи с эпидемиологической ситуацией в стране в 2020 и 2021 гг. количество охранных документов уменьшились, в сравнении в 2019 году.

Доля обучающихся вовлеченных в научно-исследовательскую работу за 2021 год составляет – 15,3%. В университете функционируют 20 научных студенческих кружков. Количество выступлений обучающихся на международных конференциях, научных форумах (в т.ч. с он-лайн участием) в расчете на 100 обучающихся составляет 2,9.

В Университете издается научно практический журнал «Астана медициналық журналы». Также под эгидой профессиональных объединений, возглавляемых профессорами университета издаются такие специализированные издания как «Оториноларингология – бас, мойын хирургиясы» и «Валеология, здоровье, болезнь, выздоровление».

### ***Анализ основных проблем***

Несмотря на безусловные достижения в научно-исследовательской деятельности в ВУЗе имеется целый ряд проблемных вопросов, указывающих на недостаточность условий для реализации исследовательского потенциала персонала и университета в целом. К числу данных проблем относится низкий уровень острепенности ППС и научных кадров, низкая заинтересованность молодых кадров заниматься наукой, недостаточный уровень научных компетенций у ППС и знаний в области фундаментальных наук у молодых преподавателей. Отмечается чрезмерная зависимость ВУЗа в развитии научной деятельности от государственной поддержки. Имеет место бюрократизация многих процессов поддержки и обеспечения условий для НИР, в том числе в финансовых вопросах, а также слабое взаимодействие с бизнесом в рамках НИР.

Слабая научная, инновационная активность университета проявляется в низких доходах по науке, низкой публикационной активности, низком индексе Хирша, низких объемах патентования, низких объемах коммерциализации НИР. В результате отмечаются низкие позиции в отраслевом рейтинге по научной и инновационной активности и отсутствие ВУЗа в глобальных рейтингах университетов, основанных на научных показателях (QS WUR, THE, ARWU и др.).



### ***Управление рисками***

<b>Наименование рисков</b>	<b>Мероприятия по управлению рисками</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Снижение объемов получаемого государственного финансирования научных исследований из-за конкуренции вузов и научных организаций</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Обеспечение качества заявок на получение государственного финансирования.</li><li>• Поиск негосударственных альтернативных источников финансирования научных исследований, в том числе подача заявок на международные исследовательские гранты</li><li>• Новая маркетинговая политика по привлечению финансовых средств и продвижению на рынок результатов научных исследований.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Невостребованность и неконкурентоспособность результатов научных исследований</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Системное наращивание потенциала ППС и научных кадров по вопросам организации и планирования научных исследований, методологии научных исследований, подготовки научных публикаций, по принципам научной этики</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Снижение научной активности сотрудников Университета</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Внедрение эффективных мер стимулирования к занятию научной деятельностью сотрудников университета</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Сокращение ресурсной базы для проведения исследований (из-за износа оборудования) и ограничение возможности расширять исследования из-за недостаточности материально-технического обеспечения научного процесса</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Развитие материально-технической базы научных подразделений Университета;</li><li>• Привлечение ресурсов сторонних организаций (ВУЗов, НИИ, НЦ, медицинских организаций), располагающих необходимым оборудованием и оснащением, в том числе в рамках совместных проектов.</li></ul>

## **Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики»**

### ***Текущая ситуация***

В НАО «МУА» клиническая деятельность осуществляется на 46 клинических кафедрах университета, расположенных на 88 клинических базах г.Нур Султан. Лечебную работу выполняют 554 штатных ППС. Следует отметить, что 50% от общей численности ППС составляют врачи практического здравоохранения, которые привлекаются в качестве совместителей и наставников для реализации образовательного процесса. За последние три года отмечается положительная динамика в расширении клинических баз с 70 до 88, привлечении в качестве ППС совместителей из числа практикующих специалистов медицинских организаций с 42% до 50% (таблица 5).



Таблица 5 – Потенциал ВУЗа в сфере клинической деятельности

Показатели	Ед. изм	2019	2020	2021
Клинические кафедры	Кол-во	42	46	46
Клинические базы	Кол-во	70	79	88
Доля ППС клинических кафедр, работающих в ЕНСЗ (имеющих контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля)	%	31	30,4	39
Доля привлеченных ППС из практического здравоохранения	%	45	42	50

В целом по оказанию практической помощи населению профессорско-преподавательским составом университета отмечается четкая положительная динамика, увеличилось количество выездов в регионы для оказания консультативной и практической помощи медицинским организациям / субъектам здравоохранения более 2 000 за три года, проведенных КИЛИ /ПАК более 2 500, проведенных консультаций на клинических базах от 66 667 до 116 502, консилиумов от 6 615 до 18 596, проведенных операций от 12 905 до 16 845. Обучено за три года более 5 тысяч врачей на клинических базах (таблица 6).

Совместно с Национальным координационным центром экстренной медицины МЗ РК проведено 289 дистанционных медицинских консультаций, в том числе оказано клиничко-диагностическая и лечебная (в том числе операции) помощь на месте в 9 случаях.

10 сотрудников университета являются Внештатными специалистами МЗ РК, ими разработано - 13 клинических протоколов диагностики и лечения.

Таблица 6 – Основные показатели клинической деятельности

Индикаторы	2019	2020	2021
Количество выездов в регионы для оказания консультативной и практической помощи медицинским организациям / субъектам здравоохранения и др.	319	764	1333
Количество выездов в регионы для проведения обучения медицинских работников	181	273	136
Количество, проведенных КИЛИ /ПАК	596	814	1127
Количество внедренных инновационных методов диагностики и лечения в практическом здравоохранении преподавателями клинических кафедр (акты внедрения)	106	131	140
Количество проведенных консультаций на клинических базах (КБ)	66667	91671	116502
Количество, проведенных консилиумов на КБ	6615	14452	18596
Количество, проведенных ОПЕРАЦИЙ на КБ	12905	14662	16845
Количество, проведенных обучений на КБ	1111	2004	1554



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 24 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

ППС университета принимает активное участие в работе Республиканского штаба по принятию неотложных мер по снижению: материнской и младенческой смертности. Количество проведенных экспертиз материнской смертности от COVID-19 только за 2021 год г. Нур-Султан 3 случая, Акмолинская область 6 случаев, Северо-Казахстанская область 3 случая, г. Алматы и Алматинской области 19 случаев, Западно-Казахстанская область 3 случая, Восточно-Казахстанская область 9 случаев.

Наряду с этим на безвозмездной основе был проведен анализ 1082-х летальных случаев за 2020 год по городу Нур-Султан.

В Университете в 1999 года создан ТОО «Медицинский Центр МУА», который является дочерней компанией Университета. Медицинский Центр МУА осуществляет свою деятельность согласно государственной лицензии серия ЛП за № 00033К от 31.10.2005 года.

Медицинский Центр оказывает услуги по государственному заказу в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи прикрепленному населению (детское, взрослое), обязательного социального медицинского страхования, в том числе студентам университета, а также на платной основе. ТОО «Медицинский центр МУА» оказывает специализированную, стационарзамещающую, консультативно – диагностическую и реабилитационную помощь прикрепленному населению и студентам НАО «МУА». Общая численность прикрепленного населения на 31.12.2021 года составила 7 729 человек. Из 11 индикаторов – 9 достигнуты, 1 частично- % выполнения иммунопрофилактики детского населения (при плане 95% - выполнение 94,5%), не достигнут – младенческая смертность (план -7,34, выполнен – 11,36)

В университете ведется подготовительная работа по созданию университетской больницы – подготовлены медико-техническое задание, отработан проект перечня медицинских услуг и проект шатного расписания клиники, в котором все клинические кафедры принимали активное участие.

### ***Анализ основных проблем***

Несмотря на наличие ширококого вовлечения в клинический процесс как преподавателей клинических кафедр, так и привлечение к преподаванию в ВУЗе ведущих специалистов из организаций практического здравоохранения следующие проблемные вопросы существенно ограничивают реализации практике принципов триединства образования, науки и практики. Прежде всего, это наличие в штате клинических кафедр ППС не работающих в системе ЕНСЗ (не являющихся практикующими врачами). Кроме того, отмечается недостаточная инфраструктура клинической подготовки в ВУЗе, на что указывают недостаточный доступ ППС и обучающихся на клинические базы, отсутствие своих клиник, слабая материально-техническая база ряда медицински организаций, где базируются кафедры университета. Кроме того отмечается слабое внедрение симуляционного обучения в образовательные программы. Симуляционный центр НАО «МУА» требует существенного обновления парка





симуляционного оборудования (тренажеров, симмуляторов, манекенов), в том числе висотехнологичных тренажеров. На текущий момент износ симмуляционного оборудования составляет более 70%. Наряду с закупкой симмуляционного оборудования требуется обеспечить расширение имеющихся площадей для симмуляционного обучения, разработка клинических сценариев, подготовка стандартизированных пациентов.

### ***Управление рисками***

<b>Наименование рисков</b>	<b>Мероприятия по управлению рисками</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Отсутствие мотивации у медицинских организаций выступать клиническими базами для университета.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Проработка с МЗ РК вопроса законодательного закрепления академического поправочного коэффициента к тарифу за пролеченный случай для клиник организаций образования и университетских больниц.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Устаревание технологий, применяемых в клинической практике на этапе клинического обучения.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Формирование приоритетов обновления технологической базы медицинских организаций и клинических кафедр университета с социально-экономическим обоснованием.</li></ul>

## **Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»**

### ***Текущая ситуация***

Сегодня в университете работает более 2005 сотрудников, которые занимают 1911 штатных единиц, в том числе по категориям: на 1491 штатных единиц ППС работают 1577 специалистов (из них 932 человек являются основными штатными сотрудниками университета, а 645 человек совместителями), на 127 штатных единиц АУП работают 128 специалистов, на 157,75 штатных единиц прочего персонала работают 173 специалистов, на 135,25 штатных единиц учебно-вспомогательного персонала работают 127 специалистов.

Доля ППС из числа основных штатных сотрудников с учеными степенями – 40,66%, из них: 98 докторов наук, 221 кандидат наук, 60 докторов PhD. Кроме того, в организации работают 234 магистра. Ученые звания профессора имеют 52 специалиста, доцента (ассоциированного профессора) – 96 специалиста.

Среди профессорско-преподавательского состава в университете работают ученые и специалисты практического здравоохранения, известные в Казахстане и за рубежом, академики НАН РК, члены академии профилактической медицины и академии естественных наук, члены Нью-Йоркской академии наук, члены международных академий, Почетные члены Европейского Общества преподавателей Высшей школы, обладатели звания заслуженный профессор Международного университета общественного здравоохранения (г. Прага, Чехия), ордена «Почетный гражданин Евразийского Союза Государств», ордена



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 26 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

святителя Луки, государственной награды, нагрудных знаков, орденов МОН РК и МЗ РК.

За последние 3 года средняя заработная плата на 1 ставку по всем категориям персонала выросла на 60,3%, а средняя заработная плата на 1 ставку педагогических и научных работников – на 59,1%. Вместе с тем доля расходов на мотивацию сотрудников в общем объеме фонда оплаты труда (ФОТ) снизилась с 27% до 20% (таблица 7).

Таблица 7 – Показатели, характеризующие уровень мотивации и стимулирования сотрудников университета

Показатель	Ед. изм.	2019	2020	2021
Средняя заработная плата на 1 ставку по всем категориям персонала	тенге	152 072	212 854	243 931
Средняя заработная плата на 1 ставку педагогических и научных работников	тенге	157 281	222 369	250 255
Доля расходов на мотивацию сотрудников (все дополнительные затраты на мотивацию сотрудников - премии надбавки, доплаты, обучения, материальная помощь) в общем объеме ФОТ	%	27	20	20
Доля сотрудников университета, прошедших курсы повышения квалификации, семинары тренинги на базе университета и сторонних организаций	%	35	45	46

В направлении обеспечения соответствия принципам политики академической честности в системе управления Университетом принята коллегиальность рассмотрения вопросов и принятия решений.

Создано несколько уровней коллегиальности принятия решений: Правление, Ученый совет, комиссии при Ученом совете, Комитет по обеспечению качества образовательных программ университета, Комитеты по обеспечению качества образовательных программ, экономический совет, дисциплинарный совет, совет факультета, жилищная комиссия, рабочие комиссии, рабочие группы по разработке внутренних нормативно-регламентирующих документов, заседания структурных подразделений, студенческое представительство, дисциплинарный совет по рассмотрению ответственности обучающихся, старостаты.

Согласно Уставу Университета, одним из основных органов Университета является коллегиальный исполнительный орган – Правление, которое руководствуется в своей деятельности Положением о Правлении. Положение о правлении определяет статус, порядок формирования и функционирования Правления НАО «Медицинский университет Астана» права, обязанности и ответственность членов Правления Университета, порядок созыва, проведения заседаний Правления Университета, регламент работы Правления Университета.

Ученый совет является коллегиальным органом Университета по академическому, научному, клиническому направлениям деятельности Университета. Его решения по этим направлениям являются обязательными для



НАО «Медицинский университет Астана»		Страница 27 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы		

сотрудников и обучающихся Университета. Работа членов Сената основывается на принципах коллегиальности, беспристрастности, объективности, законности, гласности и академической честности.

В целях осуществления планирования и координации учебно-методической деятельности, а также контроля реализации образовательных программ специальностей все уровни образования создан Комитет по обеспечению качества образовательных программ университета.

А также созданы Комитеты по обеспечению качества образовательных программ по направлениям подготовки: сестринского дела; медицины; стоматологии; общественного здоровья и менеджмента; фармации; резидентуры; послевузовского образования.

Управление факультетом на принципах единоначалия и коллегиальности, участия в решении важнейших вопросов деятельности факультета, преподавателей, сотрудников, обучающихся и работодателей, осуществляет Совет факультета. В вузе функционируют 5 Советов: Совет факультета сестринского дела; Совет факультета медицины; Совет факультета стоматологии; Совет факультета общественного здоровья и менеджмента; Совет факультета фармации.

Деятельность коллегиальных органов, базируются на принципах прозрачности, гласности, обеспечивает возможность широкого общественного обсуждения и коллективного решения рассматриваемых вопросов, насущных проблем университета и перспектив его развития.

Процессы управления информацией в университете осуществляются согласно внутренних нормативным документам НАО «МУА».

Оценка знаний обучающихся фиксируется в электронных журналах в системе "PLATONUS" (<http://platonus.kazatu.kz>).

В Университете функционирует веб-портал [www.amu.kz](http://www.amu.kz). Общая информационная часть портала содержит сведения о ВУЗе, его подразделениях, ОП, событиях, происходящих в университете, учебно-методическая, научная информация и др., которая динамично обновляется. Она предназначена для широкой аудитории: обучающиеся, сотрудники, преподаватели, абитуриенты и их родители, работодатели, партнеры университета, научные и общественные организации и др. Официальный сайт Университета представлен на 3-х языках.

Функционируют порталы с авторизованным доступом: автоматизированная информационная система «Платонус» (<https://pl.amu.kz/>), электронная библиотека ([bibl.amu.kz](http://bibl.amu.kz)), электронный каталог библиотеки ([kb.amu.kz](http://kb.amu.kz)), платформа дистанционного обучения ([dl.amu.kz](http://dl.amu.kz)) [openlabyrinths](http://openlabyrinths.kz) (<http://olab.amu.kz:5181/>), системы электронного документооборота (далее – СЭД) «Documentolog» (<https://amu.documentolog.kz/>).

Обмен информацией в ВУЗе осуществляется с помощью системы электронного документооборота (далее – СЭД) «Documentolog» (<https://amu.documentolog.kz/>). СЭД «Documentolog» обеспечивает полный жизненный цикл всей электронной документации в рамках текущих процессов



ВУЗа. Это входящая и исходящая документация, внутренние документы, приказы и распоряжения.

Защита информации в ВУЗе обеспечивается согласно регламентирующих внутренних документов по информационной безопасности.

### ***Анализ основных проблем***

К числу основных проблем в сфере кадрового обеспечения университета относятся недостаточно эффективная кадровая политика (отсутствие четкой траектории карьерного роста, НПР, дифференцированной оплаты труда), недостаточная остепененность и высокий средний возраст кадров с ученой степенью, недостаточная доля ППС, владеющего иностранными языками, низкая эффективность мер по поддержанию статуса ППС университета в глазах студентов, общественности, низкая обеспеченность служебным жильем.

Основные проблемы в сфере управления университетом связаны с низкой эффективностью административно-управленческого аппарата (дублирующиеся функции / низкая коммуникация между подразделениями / низкое реагирование на потребности ППС, студентов), недостаточным развитием цифровых сервисов (высокий объем бумажной документации, в том числе дублирующийся с электронным документооборотом), низким уровнем корпоративной культуры (в вопросах разрешения конфликтных ситуаций) и анализа коррупционных рисков (внешних и внутренних). В целом индикаторы оценки качества деятельности ВУЗа неэффективны и не охватывают все направления деятельности организации. Отмечается высокий объем документооборота в университете, в том числе в бумажном виде.

### ***Управление рисками***

<b>Наименование рисков</b>	<b>Мероприятия по управлению рисками</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточное качество развития принципов корпоративного управления, внедрения проектного управления.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Изучение опыта корпоративного управления и внедрения проектного управления в зарубежных и отечественных вузах.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Несоответствие качества кадрового состава решению стратегических задач (мало исследователей мирового уровня, снижение доли преподавателей с учеными степенями, недостаточный приток молодых ученых, недостаточное владение ППС английским языком).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Целевая подготовка докторов PhD, привлечение остепененных кадров из казахстанских ВУЗов, НИИ, НЦ по приоритетным научным направлениям, имеющих научные достижения, а также привлечение зарубежных ученых и преподавателей.</li><li>• Разработка и внедрение программы привлечения квалифицированных преподавателей, ученых (в том числе и иностранных специалистов).</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Отток кадров, в том числе медицинских, в связи с низким уровнем заработной платы работников.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Совершенствование системы оплаты труда, в том числе на основе внедрения дифференцированной оплаты труда за количество и качество выполняемой работы.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Совершенствование механизмов мотивации и стимулирования, социального пакета, предоставляемого эффективно и качественно работающим сотрудникам.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаток средств для финансового обеспечения достижения стратегических целей и решения стратегических задач.</li><li>• Неэффективный финансовый менеджмент.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение дополнительных источников финансирования, увеличение качества и расширение перечня предоставляемых услуг.</li><li>• Открытость и прозрачность финансового менеджмента.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточный уровень информированности на рынке (потенциальных потребителей услуг) о деятельности Университета и оказываемых услугах.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение специалистов по PR, SMM для развития платных услуг.</li></ul>

## **Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета»**

### ***Текущая ситуация***

ВУЗ располагает следующей инфраструктурой – 5 учебных корпусов с общей площадью 35 102,5 м<sup>2</sup>, 2 общежития с общей площадью 13 313,5 м<sup>2</sup> на 1477 койко-мест.

В учебных корпусах университета расположены 17 учебных лабораторий, 5 научных лабораторий, симуляционный центр, библиотека (около 500 000 учебников на 3 языках), музей, 2 столовые, 2 спортивных зала и тренажерный зал, типография. Общая площадь помещений, которыми располагает университет составляет 52 186 м<sup>2</sup>.

Техническая поддержка образовательного и научного процессов в университете осуществляется посредством предоставления компьютерной техники, путем оснащения учебных аудиторий мультимедийным оборудованием, техническими средствами обеспечения. Оснащение лабораторного парка на сегодняшний день составляет 346 единиц лабораторного оборудования и 2251 единиц медицинского оборудования и средств измерения. Объем книжно-журнального фонда составляет более 580 тыс. экземпляров, из них учебной литературы 363,8 тыс. экземпляров, что составляет 62% от книжного фонда, из них на государственном языке 139,9 тыс. экземпляров, в том числе электронных учебников 7,9 тыс. экземпляра. Соотношение количества учебных компьютеров к контингенту обучающихся составляет 1:8.

### ***Анализ основных проблем***

В университете имеет место недостаточное материально-техническое обеспечение научного, образовательного и клинического блоков (устаревшее оборудование, оснащение, мебель). Отмечается недостаточная обеспеченность общежитиями (в том числе для иностранных студентов).



Отмечается недостаточная обеспеченность образовательного процесса библиотечным фондом и ресурсами для управления библиотечным фондом (отсутствие современной автоматизированной библиотечной информационной системы и современного оснащения для автоматизации всех рабочих мест библиотекаря), низкий доступ к онлайн ресурсам, обеспечивающим информационное сопровождение академического, научного и клинического процессов.

### *Управление рисками*

<b>Наименование рисков</b>	<b>Мероприятия по управлению рисками</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Устаревание объектов инфраструктуры и недостаток учебных площадей и общежитий.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Привлечение зарубежных и отечественных инвестиций для строительства новых объектов инфраструктуры.</li><li>• Использование ресурсов и инфраструктуры других партнерских организаций на взаимовыгодных условиях.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточное ресурсное обеспечение научно-исследовательского процесса.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Плановое развитие и укрепление материально-технической базы научных институтов и лабораторий.</li></ul>



## SWOT-АНАЛИЗ

	Сильные стороны	Слабые стороны
Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям	<ul style="list-style-type: none"><li>• Широкий спектр программ высшего, послевузовского и дополнительного образования;</li><li>• Наличие спроса на образовательные услуги МУА со стороны отечественных и иностранных студентов;</li><li>• Востребованность выпускников на рынках г. Нур-Султан, Акмолинской области и других регионов Казахстана;</li><li>• Расположение университета в крупном мегаполисе - столице РК.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Недостаточно эффективная система управления качеством образовательных программ;</li><li>• Устаревшие экосистема и инфраструктура университета, их несоответствие потребностям образовательных программ университета;</li><li>• Низкий уровень интернационализации –</li><li>• низкая доля иностранных студентов и ППС;</li><li>• низкая академическая мобильность с ВУЗами дальнего зарубежья;</li><li>• отсутствие совместных программ, в том числе двухдипломных;</li><li>• низкий уровень владения ППС и обучающихся английским языком</li></ul>
Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения	<ul style="list-style-type: none"><li>• Большой опыт участия в программах грантового и программно-целевого финансирования;</li><li>• Наличие научных подразделений (ИРРЗ) и подразделений по поддержке научно-исследовательского процесса;</li><li>• Наличие собственных научных журналов;</li><li>• Наличие сложившихся научных школ и отработанной системы подготовки научных кадров в магистратуре и докторантуре;</li><li>• Наличие аккредитованной испытательной лаборатории радио-спектрометрии и радиохимии.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Низкие позиции в отраслевых рейтингах;</li><li>• Низкий уровень острепенности ППС и научных кадров;</li><li>• Низкая заинтересованность молодых кадров заниматься наукой;</li><li>• Недостаточный уровень научных компетенций у ППС и знаний в области фундаментальных наук у молодых преподавателей;</li><li>• Чрезмерная зависимость от государственной поддержки;</li><li>• Бюрократизация многих процессов поддержки и обеспечения условий для НИР, в том числе в финансовых вопросах;</li><li>• Слабое взаимодействие с бизнесом в рамках НИР;</li><li>• Слабая научная, инновационная активность:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Низкие доходы по науке;</li><li>✓ Низкая публикационная активность;</li></ul></li></ul>



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b> <b>Стратегия развития</b> <b>НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	Страница 32 из 89
---	-------------------

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Низкий индекс Хирша;</li> <li>✓ Низкие объемы патентования;</li> <li>✓ Низкие объемы коммерциализация НИР.</li> </ul>
<p>Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высококвалифицированный ППС университета на клинических кафедрах;</li> <li>• Наличие широкого спектра клинических баз, с которыми ВУЗ имеет многолетнее сотрудничество;</li> <li>• Клинические кафедры полностью или частично размещены на базе соответствующих профильных медицинских организаций и их подразделений;</li> <li>• Наличие в штате университета 10 главных внештатных специалистов, активное участие ППС в разработке клинических протоколов и стандартов служб.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие в штате клинических кафедр ППС не работающих в системе ЕНСЗ;</li> <li>• Недостаточная инфраструктура клинической подготовки:             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ недостаточный доступ на клинические базы;</li> <li>✓ отсутствие своих клиник;</li> <li>✓ учебно-клинический центр не оснащен необходимым оборудованием;</li> <li>✓ слабое внедрение симуляционного обучения;</li> <li>✓ в образовательные программы;</li> <li>✓ слабая материально-техническая база ряда мед. организаций, где базируются кафедры университета.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие высококвалифицированного ППС и сотрудников вуза;</li> <li>• Наличие единой информационной системы управления вузом и он-лайн ресурсов университета (веб-сайт ВУЗа, библиотеки, журнала и др.);</li> <li>• Результативное взаимодействие и совместная деятельность с Управлением общественного здравоохранения г. Нур-Султан и медицинскими организациями;</li> <li>• Практика постоянного совершенствования материально-технического оснащения.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаточно эффективная кадровая политика (<i>отсутствие четкой траектории карьерного роста, непрерывного профессионального развития, дифференцированной оплаты труда</i>);</li> <li>• Низкая острепенность и высокий средний возраст кадров с ученой степень, недостаточная доля ППС, владеющего иностранными языками;</li> <li>• Низкая эффективность мер по поддержанию статуса ППС университета в глазах студентов, общественности;</li> <li>• Низкая эффективность АУП (<i>дублирующиеся функции / низкая коммуникация между подразделениями / низкое реагирование на потребности ППС, студентов</i>);</li> <li>• Недостаточное развитие цифровых сервисов</li> </ul>





<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>		Страница 33 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>		

		<p><i>(высокий объем бумажной документации, в том числе дублирующийся с электронным документооборотом);</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Низкий уровень корпоративной культуры <i>(в вопросах разрешения конфликтных ситуаций)</i> и анализа коррупционных рисков <i>(внешних и внутренних)</i>;</li> <li>• Неэффективные индикаторы оценки качества деятельности ВУЗа;</li> <li>• Низкая обеспеченность служебным жильем;</li> <li>• Высокий объем документооборота.</li> </ul>
Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие собственных зданий университета и инфраструктуры для реализации основных направлений деятельности <i>(5 учебных корпусов, 17 учебных лабораторий, 5 научных лабораторий, учебно-клинический центр, 2 общежития, библиотека (более 500 000 учебников на 3 языках))</i>;</li> <li>• Наличие пула аккумулированных средств на капитальные расходы, которые могут быть направлены на обновление имеющейся инфраструктуры.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостаточное материально-техническое обеспечение научного, образовательного и клинического <i>(устаревшее оборудование, оснащение, мебель)</i>;</li> <li>• Недостаточная обеспеченность общежитиями (в том числе для иностранных студентов);</li> <li>• Недостаточная обеспеченность образовательного процесса библиотечным фондом и ресурсами для управления библиотечным фондом <i>(отсутствие современной автоматизированной библиотечной информационной системы и современного оснащения для автоматизации всех рабочих мест библиотекаря)</i>;</li> <li>• Низкий доступ к он-лайн ресурсам, обеспечивающим информационное сопровождение академического, научного и клинического процессов.</li> </ul>
	<b>Возможности</b>	<b>Угрозы</b>
Подготовка конкурентоспособных и профессионально-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рост спроса практического здравоохранения на специалистов здравоохранения;</li> <li>• Расширение международного сотрудничества и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг со стороны отечественных и зарубежных ВУЗов, НИИ, НЦ;</li> </ul>



<p>компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям</p>	<p>развитие программ стратегического партнерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Развитие цифровых сервисов и виртуальных технологий в сфере образования;</li> <li>• Развитие дистанционного/он-лайн обучения;</li> <li>• Появление новых профессий и специализаций расширение спектра программ медицинского образования;</li> <li>• Расширение академической свободы и институциональной автономии Университетов в РК;</li> <li>• Улучшение материально технической базы университета, открытие Университетской больницы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вероятность снижения уровня подготовленности абитуриентов, поступающих в ВУЗ;</li> <li>• Снижение престижа медицинских профессий;</li> <li>• Критические изменения структуры и уровня заболеваемости населения;</li> <li>• Отсутствие утвержденных профессиональных стандартов в области здравоохранения;</li> <li>• Несвершенство нормативной базы РК в области медицинского образования;</li> <li>• Старение кадров с учеными степенями, в том числе ППС ВУЗа;</li> <li>• Несвоевременная коррекция стоимости обучения с учетом темпов инфляции (когда грант не покрывает все расходы по обучению).</li> </ul>
<p>Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рост международного сотрудничества и тесная связь с ВУЗами – партнерами по научным исследованиям;</li> <li>• Широкий спектр зарубежных финансирующих организаций и грантовых программ;</li> <li>• Расширение объемов финансирования со стороны отечественных грантодателей, в том числе для молодых ученых;</li> <li>• Наличие широко спектра фарм. компаний, готовых финансировать клинические исследования.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Снижение финансирования научной деятельности;</li> <li>• Вероятность введения ограничительных мероприятий в связи с очередной волной пандемии;</li> <li>• Усиление миграции высококвалифицированных кадров из числа ППС МУА в РК и за рубеж;</li> <li>• Стремительное развитие технологий здравоохранения и изменение приоритетов финансирующих организаций.</li> </ul>
<p>Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Строительство в рамках ГЧП университетской больницы для МУА;</li> <li>• Наличие в г. Нур-Султан большого количества научных организаций, клиник, организаций образования – потенциальных участников ИАМЦ;</li> <li>• Внедрение академического поправочного</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Срыв проекта постройки университетской больницы (права собственности);</li> <li>• Ограничение доступа на клинические базы для ППС и обучающихся в условиях сложной эпидемиологической ситуации;</li> <li>• Отсутствие мотивации у медицинских организаций</li> </ul>



образования, науки и практики	коэффициента для медицинских организаций, являющихся клиническими базами ВУЗов; • Развитие сети медицинских организаций в городе, которые потенциально могут стать клинической базой университета.	выступать клиническими базами для университета (если поправочный коэффициент не будет введен); • Нежелание медицинских организаций интегрироваться с университетом для формирования ИАМЦ из-за непонимания преимуществ; • Недостаточность финансового обеспечения планируемых преобразований.
Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета	• Финансирование высшего, послевузовского и дополнительного образования из средств местного исполнительного органа; • Рост рынка платных услуг в системе здравоохранения и восстановление экономики в целом в период после выхода из пандемии COVID-19; • Получение грантов международных организаций на стажировки и обучение за рубежом преподавателей и сотрудников (Horizon 2020, British Council, Болашак, Эрасмус + и др.).	• Дефицит высокопрофессиональных кадров на рынке труда; • Отток высококвалифицированных ППС и сотрудников в другие организации образования, науки и практическое здравоохранение; • Старение кадров, вследствие этого снижение доли ППС с ученой степенью и доли ППС с высшей и первой врачебной категорией; • Высокий уровень конкуренции на рынке платных образовательных услуг.
Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета	• Развитие практики реализации ГИП и ГЧП проектов в области здравоохранения; • Наличие развитой инфраструктуры в сфере медицинской, образовательной и научной деятельности в г. Нур-Султан, что позволяет использовать ресурсы имеющихся уже организаций (на принципах аренды, аутсорсинга отдельных услуг, договорных взаимоотношений и др.).	• Снижение финансирования образовательной деятельности со стороны государства (основной доход для университета в настоящее время); • Отсутствие своевременного пересмотра стоимости обучения со стороны государства с учетом темпов инфляции; • Высокий уровень инфляции и/или девальвация тенге.



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 36 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

### **РАЗДЕЛ 3. ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ**

#### **Стратегическое направление 1 «Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям»**

##### ***Приоритетное направление 1.1 «Создание эффективной образовательной среды»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Создание эффективной и гибкой системы управления и контроля качества образовательного процесса на основе создания модели для систематической оценки образования, использования механизмов коллегиальной оценки с участием независимых, в том числе международных экспертов;
- Автоматизация всех бизнес-процессов в образовательном процессе.
- Повышение роли принципов академической честности, академических достижений при приеме, обучении, оценке, отчислении, выпуске обучающихся при реализации образовательных программ всех уровней образования.
- Внедрение в образовательный процесс на всех уровнях практики использования программы «Антиплагиат».
- Формирование контингента обучающихся на основе внедрения интенсивной рекрутинговой программы по привлечению наиболее талантливых студентов из РК и зарубежных стран, в том числе на основе коллаборации с международными рекрутинговыми компаниями (например, онлайн-платформа Apply.com и др.)
- Принятие мер по продвижению и развитию обучающихся в процессе обучения в университете, а также путём внедрения адресной маркетинговой программы (гранты университета, именные гранты и стипендии).
- Создание эффективной образовательной среды на основе актуализации образовательных программы с акцентом на потребности отрасли, полиязычие, междисциплинарную интеграцию, внедрение принципов межпрофессиональной подготовки в условиях междисциплинарных команд, а также на формирование комплексных компетенций выпускников – как наиболее востребованных профессиональных навыков (Hard skills), так и надпрофессиональных навыков (Soft skills), включающих критическое мышление, управление проектами, людьми и собой, наставничество и менторинг, решение проблем, принятие решений, управление знаниями, работа в режиме неопределенности, самоанализ и саморефлексия и др.).
- Широкое развитие инновационных образовательных технологий (PBL, CBL, TBL, RBL, D-PBL), технологий e-learning, в том числе виртуальных симуляционных технологий и виртуальных стандартизированных пациентов.
- Постоянный мониторинг степени внедрения, анализ эффективности и совершенствование методов обучения и оценки обучающихся.



- Обеспечение соответствия имеющейся инфраструктуры, ресурсов, ППС объемам ежегодно принимаемого контингента обучающихся через:
  - ✓ разработку методологии определения пропускной способности ВУЗа;
  - ✓ квотирование приема в ВУЗ;
  - ✓ модернизацию инфраструктуры, ее расширение, в том числе за счет аренды учебных площадей, привлечения квалифицированных кадров.
- Расширение практики реализации проектов (в том числе в рамках программы Эразмус+), направленных на повышение потенциала высшего и послевузовского образования, совершенствование образовательных программ, укрепление материально-технической базы образовательного процесса, расширение международных связей вуза.

***Приоритетное направление 1.2 «Расширение спектра образовательных программ с учетом потребности отрасли и смежных отраслей»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Создание и развитие педиатрического факультета, усиление педиатрической составляющей в программах подготовки врачей и медсестер. Запуск новых программ подготовки специалистов детского профиля на уровне программ резидентуры и сертификационных курсов.
- Расширение спектра образовательных программ на основе внедрения:
  - ✓ новых направлений подготовки кадров для отрасли (биоинженерия, медицинская техника, медицинское право, экономика здравоохранения, IT в здравоохранении, медицинский туризм, медицинская физика и др.);
  - ✓ новых направлений подготовки кадров смежных отраслей (спортивные фармакологи, спортивные нутрициологи, биомеханики, военные врачи);
  - ✓ программ подготовки управленческих кадров для различных уровней управления национальной системой здравоохранения, включая программы MBA, EMBA, DBA;
  - ✓ совместных образовательных программ с ведущими ВУЗами, НИИ, НЦ РК.
- Внедрение и развитие программ непрерывного интегрированного медицинского образования, создание условий для внедрения программ непрерывного послевузовского медицинского образования (резидентура + докторантура PhD).
- Диверсификации образовательных услуг на основе внедрения новых уровней подготовки кадров для отрасли, включая программы подготовки специалистов здравоохранения на уровне технического и профессионального и послесреднего образования с поэтапным расширением спектра образовательных программ (медсестры, средние медицинские работники для санитарно-



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 38 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

эпидемиологической службы, службы медицинской техники, лабораторной службы, медицинской оптики, парамедицины и др.)

- Запуск и расширение пула дополнительных образовательных программ (Minor), создающих возможности для обучающихся приобрести дополнительные компетенции по непрофильному направлению подготовки.

- Пересмотр существующих и/или разработка новых образовательных программ и дисциплин с ориентацией на компетенции по научной и инновационной деятельности предпринимательство.

- Внедрение практики реализации дистанционных образовательных программ магистратуры, значительное расширение практики дистанционного обучения на уровне дополнительного образования с охватом не только рынка образовательных услуг РК, но и стран ближнего и дальнего зарубежья.

### ***Приоритетное направление 1.3 «Расширение интернационализации образовательных программ»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач, направленных на расширение признания университета в международном образовательном пространстве, а также повышение качества подготовки кадров для национальной системы здравоохранения и дальнейшее продвижение Университета в национальных и международных рейтингах:

- Расширение контингента иностранных студентов и спектра образовательных программ, доступных для обучения на английском языке и иных и иных языках (в том числе через привлечение службы профессионального синхронного перевода).

- Расширение спектра образовательных программ, на которых обучаются иностранные студенты, в том числе через запуск новых востребованных глобальным рынком труда образовательных программ на английском языке.

- Создание условий для запуска совместных, в том числе двухдипломных образовательных программ с ведущими зарубежными университетами.

- Широкое развитие программ академической мобильности обучающихся и ППС с ведущими зарубежными университетами и постоянное расширение географии академической мобильности. Активное развитие виртуальной академической мобильности с учетом сохраняющихся вызовов пандемии и постпандемийного периода.

- Улучшение качества консультирования программ академической мобильности, в том числе за счет информатизации и цифровизации сервиса (онлайн-консультант, автоматизация приема документов), создания базы данных участников академической мобильности с обратной связью.

- Повышение языковой компетенции (английский язык) у ППС, АУП и обучающихся университета, а также привлечение ведущих зарубежных



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 39 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

специалистов в качестве ППС, а также для чтения курсов лекций по актуальным направлениям науки и производства. Внедрение английского языка как языка корпоративного взаимодействия.

- Развитие стратегического партнерства Университета, сконцентрированного на передовых зарубежных вузах и научных центрах, которые формируют потенциал для устойчивого глобального развития и входят в авторитетные глобальные рейтинги.

- Расширение контингента иностранных студентов с внедрением новой политики по интеграции иностранных студентов (вовлечение в спортивные, культурные, мероприятия вуза и города, института наставничества для иностранных обучающихся с целью их социо-культурной адаптации и др.).

#### ***Приоритетное направление 1.4 «Совершенствование системы поддержки академического и личностного роста обучающихся»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Совершенствование механизмов вовлечения обучающихся в профессиональную среду и социальную деятельность через:

- ✓ развитие практики участия обучающихся в волонтерских движениях;
- ✓ развитие и усиление роли студенческого самоуправления, в том числе на основе усиления взаимодействия с внешними организациями и с обществом в целом, успешными выпускниками с целью наставничества и оказания помощи студентам, активного включения в деятельность Республиканских и вузовских молодежных организаций;
- ✓ поддержку молодежных инициатив, содействие участию студентов в социальных проектах и грантах, проведение конкурсов идей, создание стартапов и т.д.;
- ✓ поддержку и развитие практики членства обучающихся (резидентов, магистрантов, докторантов) в авторитетных международных ассоциациях;
- ✓ развитие практики проведения летних и зимних школ, дискуссионных клубов;
- ✓ развитие практики проведения мотивационных лекций для обучающихся с привлечением ведущих экспертов в отрасли, известных лиц;
- ✓ ориентацию обучающихся на развитие «disruptive thinking» (прорывные идеи).

- Реализация проекта «Здоровый университет», направленного на формирование приверженности к здоровому образу жизни как обучающихся, так и сотрудников университета через доступность здорового питания, создание условий для занятий физической культурой, проведение разъяснительной работы по профилактике часто встречающихся заболеваний, отказ от рискованного поведения и вредных привычек», поддержание психического здоровья,



противодействие идеологии экстремизма и терроризма, в том числе на основе расширения культурно-досуговых мероприятий.

- Развитие системы наставничества, меценатства и выделения именных стипендий с целью увеличения доли студентов, охваченных социальной поддержкой.

- Формирование активной гражданской позиции и патриотического сознания, духовно-нравственной, правовой и политической культуры.

- Создание благоприятной среды для обучающихся, включая:

- ✓ обеспечение социально-уязвимого контингента и иногородних обучающихся комфортными общежитиями, а также социально-психологической поддержкой, направленной на адаптацию к различным условиям, поддержку в трудной жизненной ситуации;

- ✓ обеспечение обучающихся зонами отдыха и точками питания лаундж-зоны, др.;

- ✓ развитие возможностей для инклюзивного образования на основе внедрения технических решений для студентов с нарушенным слухом, нарушенным зрением, нарушением опорно-двигательного аппарата, специфических организационных и педагогических технологий.

## **Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения»**

### ***Приоритетное направление 2.1 «Развитие кадрового потенциала университета в сфере научной и инновационной деятельности (НИД)»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач, направленных на формирование динамичного и успешного научного сообщества, которое генерирует идеи и создает новые знания, свободно ориентируется в научно-техническом пространстве:

- Анализ существующих потребностей в обучении и разработка Плана повышения компетенций в НИД.

- Проведение на регулярной основе семинаров и тренингов по востребованным компетенциям НИД (основные принципы научного исследования, поиск научной информации в мировой литературе и авторитетных базах данных, методология написания и оформления научных проектов и публикаций, методы обработки результатов научных исследований в статистических программах SPSS, Statistica, Epi Info и др.), в том числе по программам Регионального учебного центра ВОЗ по научным исследованиям в области здравоохранения, в рамках стажировок и обучения в ведущих мировых центрах для перспективных сотрудников.





НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 41 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

- Пересмотр механизмов стимулирования сотрудников за достижения в НИД. Пересмотр кадровой политики на предмет привязки траектории карьерного роста к наличию достижений в НИД.
- Введение научной составляющей в оплату труда ППС (с увеличением доли от преподавателя к профессору), поэтапное и дифференцированное снижение годовой учебной нагрузки на ППС для занятия НИД.
- Разработка и внедрение новой политики привлечения ученых, с акцентом на привлечение профессоров, способных проводить исследования в сотрудничестве с европейскими университетами и университетами по всему миру.
- Разработка и внедрение новой политики воспроизводства кадров через магистратуру, докторантуру и постдокторантуру, что позволит обеспечить непрерывность научного развития кадровых ресурсов университета.
- Внедрение программ развития, поддержки и продвижения исследователей, направленных на создание четких и понятных траекторий карьерного роста в сфере научно-исследовательской деятельности.
- Поэтапное увеличение требований к занятию академических и научных должностей, АУП научного блока – в части определенного уровня индекса Хирша, публикаций в журналах Q1-Q2.

### ***Приоритетное направление 2.2 «Формирование эффективной инфраструктуры для НИД сотрудников и обучающихся»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Ревизия всей материально-технической базы (МТБ) для проведения научных исследований и формирование плана обновления МТБ, приобретения нового сертифицированного научного оборудования, программного обеспечения, доступа к внешним базам данных;
- Проработка механизмов привлечения для НИД ресурсной базы ведущих медицинских центров и лабораторий.
- Создание службы поиска и привлечения грантов, поддержки написания научных проектов, публикаций, академического перевода.
- Создание офиса коммерциализации, бизнес-инкубатора, научно-технологического парка, эндаумент-фонда.
- Развитие на базе ВУЗа Регионального учебного центра ВОЗ по научным исследованиям в области здравоохранения.
- Создание ЦНИЛ / лаборатории коллективного пользования, научных лабораторий, вивария (в т.ч. через аутсорсинг, ГЧП).
- Расширение возможностей для НИД за счет интеграции с другими ВУЗаами, НИИ, НЦ (в т.ч. в рамках ИАМЦ).



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 42 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

- Поддержка и развитие научных школ, создание на базе отдельных научных школ Институтов.
- Создание междисциплинарных центров превосходства (Center of Excellence).
- Создание цифровой платформы поддержки НИД (виртуальные научные группы, виртуальные научные лаборатории, цифровые сервисы научной инфраструктуры, оцифрованные базы научных данных).
- Создание национального учебного центра с референс лабораторией для поддержки и улучшения радиационной защиты при медицинском использовании ионизирующего излучения на базе ИРРЗ в рамках реализации национального проекта совместно с Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ).

### ***Приоритетное направление 2.3 «Совершенствование механизмов менеджмента НИД в Университете»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Внедрение проектного подхода к управлению ВУЗом - запуск проекта по трансформации в исследовательский университет.
- Создание Фонда науки, средства которого будут направлены на стимулирующие выплаты за публикации в рейтинговых журналах, индексируемых Web of Science или Scopus, оплату сборов за получение охранных документов сотрудников и обучающихся, выделение внутривузовских грантов, оплату призового фонда для ежегодных студенческих конференций, оплату поездок сотрудников и обучающихся для участия в международных конференциях, оплату стажировок в зарубежных центрах или обучение с приглашением визитинг-профессора из зарубежного центра, оплату институционального членства в ведущих международных организациях по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения, а также индивидуального членства в международных ассоциациях (ППС, обучающиеся), затраты на поддержку и продвижение журнала МУА и др.
- Создание научно-технического совета университета, обеспечивающего условия для эффективного управления научной и инновационной деятельностью университета с вовлечением научной общественности к решению задач организации НИД, оценке качества работы научных подразделений, использования результатов научной деятельности в практическом здравоохранении, учебном и научно-производственном процессе и обеспечения условий наиболее полного удовлетворения научных и социально-экономических интересов научных коллективов и научных подразделений университета.
- Выбор приоритетных направлений развития науки в Университете с учетом глобальных, национальных и региональных приоритетов, а также имеющегося потенциала, в том числе на основе проведения форсайт-



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 43 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

исследований будущих трендов развития науки и технологий в области здравоохранения. Создание надлежащей исследовательской среды вокруг установленных приоритетов.

- Совершенствование инновационной экосистемы и становление МУА в качестве инновационного хаба, нацеленного на эффективный трансфер технологий и коммерциализацию собственных и сторонних результатов интеллектуальной деятельности.

- Расширение направлений проводимых фундаментальных и прикладных исследований с акцентом на поддержку научных программ и проектов, в которых предусмотрено формирование междисциплинарных исследовательских групп.

- Запуск клинических исследований, финансируемых Big Pharma, в том числе на базе университетской больницы с созданием Центра клинических и трансляционных исследований.

- Внедрение единых политик по исследовательской этике, проведению конференций, интеллектуальной собственности, внедрению результатов НИР.

- Создание системы мониторинга, накопления и анализа наукометрической информации с использованием Big Data.

- Развитие эффективных механизмов, обеспечивающих своевременную и оперативную коммуникацию исследователей и структурных подразделений университета в области науки.

- Расширение доступа к авторитетным базам данных и программным продуктам (для статистического анализа, проверки на плагиат и др.).

- Создание репозитория результатов научных исследований обучающихся (дипломные работы, магистерские и докторские диссертации) и научных трудов ППС (монографии, статьи в научных журналах, материалы научных конференций и др.).

- Запуск интернет-платформы по продвижению результатов НИД и достижений.

- Внедрение электронных сервисов научного руководства, консультирования, рецензирования и экспертизы.

- Проведение на регулярной основе оценки влияния результатов научных исследований Университета на развитие национальной системы здравоохранения.

- Ревизия имеющихся патентов на предмет поддержания с целью дальнейшей коммерциализации.

- Заключение лицензионных соглашений на коммерциализацию результатов НИД и подача заявок по процедуре РСТ.



***Приоритетное направление 2.4 «Создание эффективной среды для вовлечения в науку обучающихся и поддержки молодых ученых»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Ревизия существующей работы студенческого научного общества и работы с молодыми учеными, активизация вовлечения в науку обучающихся, совершенствование инфраструктуры и механизмов поддержки молодых ученых (в том числе работы коворкинг зоны).
- Запуск программы постдокторантуры, обеспечивающей завершенность траектории подготовки научных кадров.
- Внедрение эффективной системы наставничества в сфере науки над перспективными студентами и молодыми специалистами.
- Внедрение программ Split PhD с зарубежными ВУЗами. Внедрение стандартов ORPHEUS (Организации подготовки докторов философии в сфере биомедицины и охраны здоровья в Европейской системе) в программы подготовки научных кадров в докторантуре PhD.
- Создание условий для повышения эффективности работы диссертационных советов.
- Внедрение комплексного подхода к выбору и оценке эффективности работы научных консультантов магистрантов и докторантов, в том числе зарубежных научных консультантов.
- Усиление контроля за качеством экспертизы магистерских и докторских диссертаций на этапах апробации и рецензирования, усиление работы докторантов с зарубежными научными консультантами.
- Разработка научно-ориентированных образовательных программ, начиная с уровня бакалавриата, позволяющих обучающимся активно участвовать в проведении научных исследований под руководством преподавателей.
- Создание эффективной системы вовлечения в науку со студенческой скамьи (на основе Research- и Project-based learning).
- Проведение летних и зимних школ для обучающихся и молодых ученых с привлечением ведущих отечественных и зарубежных ученых.
- Проведение внутривузовского конкурса на финансирование научных проектов для обучающихся и молодых ученых.
- Введение требования во внутривузовских грантах на научные исследования для сотрудников МУА - привлечение к работе обучающихся численностью не менее 30% от исследовательской группы.
- Создание студенческого бизнес-инкубатора, создание стартапов с участием обучающихся.
- Активизация сотрудничества студентов и молодых ученых университета с научно-активной студенческой молодёжью и молодыми учеными казахстанских и



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 45 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

зарубежных университетов и научных организаций, в том числе в рамках активного участия в работе Альянса молодых ученых Казахстана, членства в республиканских и международных профессиональных объединениях.

***Приоритетное направление 2.5 «Усиление сотрудничества по вопросам НИД с ведущими зарубежными и отечественными ВУЗами, НИИ, НЦ, предприятиями медицинской и фармацевтической промышленности»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Анализ опыта реализации программ стратегического партнерства в части НИД, поиск и привлечение новых стратегических партнеров в том числе в области НИД.
- Развитие международного сотрудничества в области науки, в том числе на основе совместных долгосрочных проектов, конференций, летних школ и др.
- Проведение бенчмаркинга ведущих зарубежных и отечественных университетов, занимающих лидирующие позиции в мировых рейтингах с целью совершенствования бизнес-процессов, организационной структуры, качества подготовки научных кадров, научных исследований.
- Обеспечение членства университета во всех ведущих международных организациях по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения (AMEE, ASPHER, AMEA, ASME, ORPHEUS, ADEE, AMSE и др.).
- Поддержка и развитие механизмов членства ППС и обучающихся в авторитетных международных ассоциациях и обществах.
- Увеличение количества научных стажировок ученых Университета в ведущих зарубежных научных и академических центрах.
- Развитие международной коллаборации научных школ Университета.
- Создание кластеров/консорциумов с предприятиями медицинской и фармацевтической промышленности, направленное на укрепление взаимодействия между наукой, технологиями и промышленностью.
- Поиск и развитие инновационных, междисциплинарных и трансдисциплинарных исследовательских проектов, объединяющих науку с технологиями и бизнесом.
- Расширение инновационных и рыночных исследований в передовой биомедицине путем создания / включения в работу существующих альянсов обмена знаниями на национальном и международном уровне.
- Создание международных научных подразделений (научные институты, научно-образовательные центры, международные лаборатории, консорциумы и другие) совместно с ведущими зарубежными научными, образовательными организациями и бизнес-компаниями.



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 46 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

### ***Приоритетное направление 2.6 «Расширение признания университета в НИД на национальном и международном уровне»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Обеспечение условий для включения журналов МУА в перечень МОН и международные базы цитирования (DOAJ и др.) через привлечение зарубежных и отечественных авторов к совместным и самостоятельным публикациям, рецензирование статей журнала отечественными и зарубежными экспертами, развитие сайта журнала, соответствующего современным мировым требованиям, повышение импакт-фактора журнала в отечественной и международных базах цитирования. Подача заявки на включение журналов МУА в Scopus и Web of Science.

- Обеспечение необходимых условий для прохождения сертификации локальной комиссии по биоэтике в Центральной комиссии по биоэтике МЗ РК.

- Запуск проекта по вхождению университета в рейтинг QS. Создание и/или актуализация и регулярное обновление профиля университета в он-лайн платформах рейтинговых агентств и иных ресурсах научно-технической информации, предусматривающих оценку ВУЗа по наукометрическим показателям.

- Внедрение системных мер по продвижению достижений университета в НИД на национальном и международном уровне.

- Аккредитация и сертификация научно-лабораторной базы Университета в соответствии с национальными и международными стандартами (стандарт ISO, стандарт GLP и др.).

- Сертификация медицинских организаций университета (университетской больницы и др.) по стандартам GCP.

- Стимулирование исследователей, которые демонстрируют способность донести широкой аудитории на национальном и международном уровне результаты исследований, проводимых в университете.

### **Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики»**

#### ***Приоритетное направление 3.1 «Формирование ИАМЦ и усиление взаимодействия с медицинскими организациями города Нур-Султан и региона»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Реализация проекта по созданию ИАМЦ:



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 47 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

- ✓ пересмотр существующих и заключение новых договоров и соглашений с медицинскими организациями города;
- ✓ передача ВУЗу в доверительное управление медицинских организаций;
- ✓ создание органов управления / координации ИАМЦ.
- Поэтапная интеграция и усиление взаимодействия с медицинскими организациями в рамках ИАМЦ - формирование эффективного управления академическими и производственными процессами на основе единства стратегических целей и задач.
- Цифровизация управленческого, образовательного, научного и клинического процессов в рамках ИАМЦ.
- Расширение спектра совместной деятельности всех участников ИАМЦ по оказанию медицинских и образовательных услуг в целях устойчивого повышения качества медицинской помощи на основе доступа к передовым технологиям и научным разработкам, создания условий для того чтобы образовательные программы отражали новейшие достижения диагностики и лечения, которые возможно продемонстрировать на клинических базах и в собственных медицинских организациях университета.
- Развитие в рамках ИАМЦ широких клинических и лабораторных баз для проведения актуальных научных исследований с немедленным трансфертом их результатов в практическое здравоохранение.

### ***Приоритетное направление 3.2 «Создание и развитие университетской больницы, клиник университета и иных научно-практических баз»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Создание условий для своевременного запуска университетской больницы (УБ):
  - ✓ разработка концепции создания и развития УБ;
  - ✓ формирование и развитие кадрового резерва УБ;
  - ✓ разработка пакета внутренней нормативной документации УБ.
- Запуск и развитие УБ на основе стратегического партнерства с одной из ТОП-овых зарубежных клиник, в том числе:
  - ✓ внедрение в УБ модели «врач-преподаватель-ученый в одном лице»;
  - ✓ развитие новых клинических направлений (спортивная медицина и т.д.);
  - ✓ проведения клинических исследований, финансируемых Big Pharma;
  - ✓ проведение мастер-классов от ведущих мировых экспертов;
  - ✓ обеспечение международной аккредитация JCI, сертификации по GCP.
- Формирование и развитие сети медицинских организаций и клинических подразделений университета (в том числе на базе существующего Медицинского центра НАО «МУА»), включая создание:
  - ✓ стоматологической клиники;



- ✓ клинико-диагностического центра (профессорской клиники);
- ✓ поликлиники.
- Развитие персонализированной и трансляционной медицины, направленное на широкое внедрение в клиническую практику университетской больницы и медицинских организаций Университета инновационных методов диагностики, лечения и медицинской реабилитации, расширение объемов оказания ВТМУ, внедрение высокоспециализированных методов лечения.
- Внедрение на базе УБ и клиник университета передовых медицинских технологий - разработок зарубежных и отечественных ученых, в том числе результатов НИОКР сотрудников университета.
- Разработка и внедрение эффективной маркетинговой стратегии в сфере медицинского туризма (внешнего и внутреннего) для УБ и клиник университета.

### ***Приоритетное направление 3.3 «Создание и развитие симуляционного центра и активное развитие симуляционных технологий»***

В рамках данного приоритетного направления будет обеспечен следующий комплекс мероприятий:

- Запуск и реализация проекта по созданию симуляционного центра с созданием на его базе возможностей для отработки практических навыков обучающимися всех уровней подготовки, специалистами здравоохранения и медицинскими работниками иных ведомственных служб.
- Расширение библиотеки клинических сценариев и спектра технических средств симуляционного обучения с увеличением их уровня реалистичности.
- Организация и внедрение интегрированного обучения и преподавания клинических навыков с применением различных активных методов обучения с использованием манекенов и тренажеров, высокотехнологичных роботов-симуляторов, симуляционных обучающих программ (виртуальный пациент, виртуальная клиника).
- Введение программ подготовки тренеров по симуляционному обучению и оценке результатов симуляционного обучения.
- Внедрение программ подготовки стандартизированных пациентов, формирование базы стандартизированных пациентов.
- Расширение спектра образовательных программ, в рамках которых используются симуляционные технологии.
- Развитие симуляционных технологий при подготовке специалистов по неклиническим специальностям – при подготовке фармацевтов (учебные аптеки), при подготовке специалистов биомедицинского профиля (виртуальные лаборатории) и т.д.
- Развитие сотрудничества и стратегического партнерства с ведущими Симуляционными центрами отечественных и зарубежных ВУЗов.
- Вступление в международные ассоциации по симуляционному обучению.





НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 49 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

- Обеспечение условий для получения международного признания симуляционного центра.

## **Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»**

### ***Приоритетное направление 4.1 «Развитие кадрового потенциала университета»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Внедрение стратегического HR-менеджмента и талант-менеджмента, направленных на повышение уровня кадрового потенциала университета с охватом всех категорий персонала.
- Создание системы подготовки научно-педагогических кадров и АУП от выпускника университета до руководителя структурного подразделения.
- Совершенствование процедур поиска и отбора кадров по всем категориям персонала с акцентом на конкретные академические и научные достижения (для ППС, научного персонала), наличие реалистичного плана развития подразделений (для руководителей подразделений) и т.д. Привлечение к отбору сильных независимых экспертов, которые будут оценивать достижения и перспективы развития кандидатов.
- Усиление отбора кадров на позиции АУП. Введение аттестации АУП по четким критериям KPI, оценивающим их работу.
- Внедрение программ адаптации и обучения (при необходимости) новых сотрудников университета, а также формирование эффективных программ поддержания высокого уровня компетентности сотрудников всех категорий персонала на основе разработки и реализации индивидуальных планов развития в соответствии с миссией и стратегическими направлениями развития университета.
- Создание онлайн платформы профессионального развития ППС и сотрудников с использованием передовых технологий повышения квалификации.
- Внедрение программ развития лидерских качеств, цифровых компетенций и навыков проектного управления сотрудников университета.
- Создание, развитие и использование кадрового резерва по всем руководящим должностям.
- Поэтапное и дифференцированное снижение годовой учебной нагрузки на ППС с выделением времени на занятие научной и клинической деятельностью, НПП.
- Принятие мер по поддержанию доли штатных преподавателей с учеными степенями и званиями на соответствие правилам лицензирования и



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 50 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

квалификационным требованиям, предъявляемым к образовательной деятельности.

- Формирование позитивной корпоративной культуры в университете, направленное на обеспечение высокой мотивации и вовлеченности сотрудников в реализации стратегических направлений развития Университета.

- Поднятие роли и статуса ППС университета в глазах студентов и общественности.

- Формирование эффективной системы мотивации и удержания сотрудников на основе:

- ✓ внедрения дифференцированной заработной платы, системы доплат и поощрений за достижения КРІ;
- ✓ обеспечения социального пакета (служебное жилье, корпоративные оздоровительные программы);
- ✓ создания благоприятных условий и режима работы (научная организация труда, гарантирование соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха, снижение нагрузки, удобное расписание, оснащение рабочих мест).

#### ***Приоритетное направление 4.2 «Совершенствование системы управления университетом»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Реинжиниринг и цифровизация всех бизнес-процессов в университете, направленные на:

- ✓ радикальное снижение бюрократии и повышение результативности административно-управленческого аппарата, оперативности и гибкости при принятии управленческих решений;
- ✓ создание действенных инструментов взаимодействия на вертикальном и горизонтальном уровнях управления;
- ✓ снятие административной нагрузки и несвойственных функций с ППС;
- ✓ улучшение внутренних коммуникаций и конструктивного взаимодействия между академическим и административным персоналом;
- ✓ сокращение сроков получения услуг университета для обучающихся, сотрудников, клиентов.

- Дальнейшее развитие практики аутсорсинга непрофильных бизнес-процессов по эксплуатации объектов инфраструктуры, что позволит сконцентрироваться на решении первостепенных задач по развитию материально-технической базы.

- Полная ревизия и усовершенствование всех внутренних нормативных документов, регламентирующих использование кадровых, финансовых,



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 51 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

информационных и материально-технических ресурсов, в целях обеспечения эффективного управления университетом.

- Рост степени отзывчивости администрации ВУЗа на запросы ППС и обучающихся, в том числе на основе создания условий для непосредственного участия ППС, обучающихся и сотрудников в принятии решений и их реализации по основным направлениям развития Университета (на основе членства в постоянно действующих коллегиальных органах).

- Разработка и запуск цифровой среды управления университетом - аналитической информационной платформы Университета - SmartAMU на основе интеграции всех информационных систем ВУЗа и использования инструментов ВІ аналитики.

- Полный переход к цифровому документообороту с формированием системы «Paper Free University».

- Развитие принципов корпоративного управления, академической честности, меритократии, нулевой терпимости к коррупции. Внедрение проектного управления, риск-менеджмента.

- Обеспечение информационной открытости университета и транспарентности всех процессов в ВУЗе.

- Анализ опыта реализации программ стратегического партнерства, поиск и привлечение новых стратегических партнеров.

- Разработка и внедрение PR-стратегии развития университета, направленной на усиление узнаваемости и видимости «бренда» МУА, создание условий для эффективного осуществления коммуникационного процесса между вузом и ее целевыми аудиториями, пропаганду достижений и возможностей университета в области обучения иностранных студентов, совместной научно-исследовательской деятельности и т.д.

- Непрерывный международный бенчмаркинг деятельности университетов из топ-100 мировых рейтингов и трансляция в университет передового опыта зарубежных и отечественных ВУЗов по всем направлениям деятельности, включая формирование эффективного сотрудничества по вопросам деятельности университетских больниц, симуляционных центров, офисов коммерциализации и бизнес-инкубаторов, а также формирование эффективного взаимодействия с ведущими национальными и зарубежными рейтинговыми агентствами, библиотеками и органами академической и научно-технической информации;

- Внедрение единых политик в области проведения конференций, корпоративных мероприятий, защиты авторского права ВУЗа и сотрудников.



### **Приоритетное направление 4.3 «Совершенствование механизмов финансирования университета»**

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Расширение объема доходов от образовательной деятельности - за счет:
  - ✓ расширения спектра образовательных программ на уровне послевузовского и дополнительного образования;
  - ✓ внедрения программ немедицинского профиля для подготовки кадров здравоохранения (экономистов здравоохранения, специалистов медицинского права т.д.);
  - ✓ запуска совместных образовательных программ с казахстанскими и зарубежными университетами.
- Расширение дополнительных источников дохода (с увеличением доли в общем бюджете) за счёт:
  - ✓ клинической деятельности - расширение видов оказываемых услуг в университетской больнице, клиниках ВУЗа;
  - ✓ обучения иностранных студентов – активизация рекрутинговой компании в странах ближнего и дальнего зарубежья;
  - ✓ научных исследований – рост привлечения финансирования от грантодателей в РК и за рубежом, от национальных компаний и частных предприятий;
  - ✓ коммерциализации результатов НИР – путем создания офиса коммерциализации и сотрудничества с предприятиями медицинской и фармацевтической промышленности;
  - ✓ взносов от меценатов, выпускников – путем создания эндаумент фонда.
- Децентрализация бюджетирования в университете с переходом к практике формирования бюджета развития школ/факультетов и повышением роли и ответственности держателей образовательных программ в управлении финансами.
  - Обеспечение прозрачности распределения бюджетных и внебюджетных средств, рационального использования бюджетных расходов через администрирование с ориентацией на результат.
  - Внедрение современных инструментов финансового менеджмента и эффективное использование финансовых ресурсов, включая создание эффективных механизмов поддержки, направленных на повышение инвестиционной привлекательности и увеличение прибыльности активов, имеющихся в распоряжении Университета:
    - ✓ создание бизнес-совета;
    - ✓ взаимодействие с внешними и внутренними стейкхолдерами;
    - ✓ проектный и оперативный фандрайзинг;
    - ✓ аутсорсинг непрофильных бизнес-процессов;



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 53 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

- ✓ постоянные маркетинговые и форсайтные исследования;
- ✓ выявление непродуктивных затрат и принятие мер по их минимизации;
- ✓ внешний и внутренний финансовый аудит в соответствии с международными стандартами с размещением результатов аудиторской отчетности на сайте.
- ✓ управление рисками.

## **Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета»**

### ***Приоритетное направление 5.1 «Создание нового университета с современной базой для образовательной, научной и клинической деятельности, социальной инфраструктурой»***

В рамках данного приоритетного направления будет решен следующий комплекс задач:

- Анализ пропускной способности имеющихся и будущих площадей университета с выработкой своевременных решений по развитию инфраструктуры университета (с учетом планируемых и внедряемых новых образовательных программ, новых направлений научно-исследовательской и инновационной деятельности).

- Обеспечение ВУЗа современной инфраструктурой для учебного, научного и клинического процессов, в том числе на основе использования собственных средств ВУЗа, ГЧП, привлечения грантов на развитие инфраструктуры (Всемирный банк и др.) с приоритетным развитием таких объектов как:

- ✓ учебные корпуса – поддерживающие эффективную образовательную экосистему и условия для размещения ежегодно растущего контингента обучающихся в университете;
- ✓ симуляционный центр – обеспечивающий освоение широкого спектра практических навыков по всем клиническим дисциплинам, обучение работе в команде, профессиональному поведению и навыкам общения с пациентом, а также условия для оценки формирования данных навыков;
- ✓ учебные и научные лаборатории – обеспечивающие эффективную поддержку учебного и научного процесса;
- ✓ библиотека – предоставляющая доступ к учебной литературе по всем обязательным и элективным дисциплинам, имеющая все ресурсы для эффективного управления библиотечным фондом (современную автоматизированную библиотечную информационную систему и оснащение для автоматизации всех рабочих мест библиотекаря и пользователя, возможности удаленного доступа к ресурсам библиотеки).

- Создание безопасных и комфортных условий для обучения и проживания обучающихся, включая:

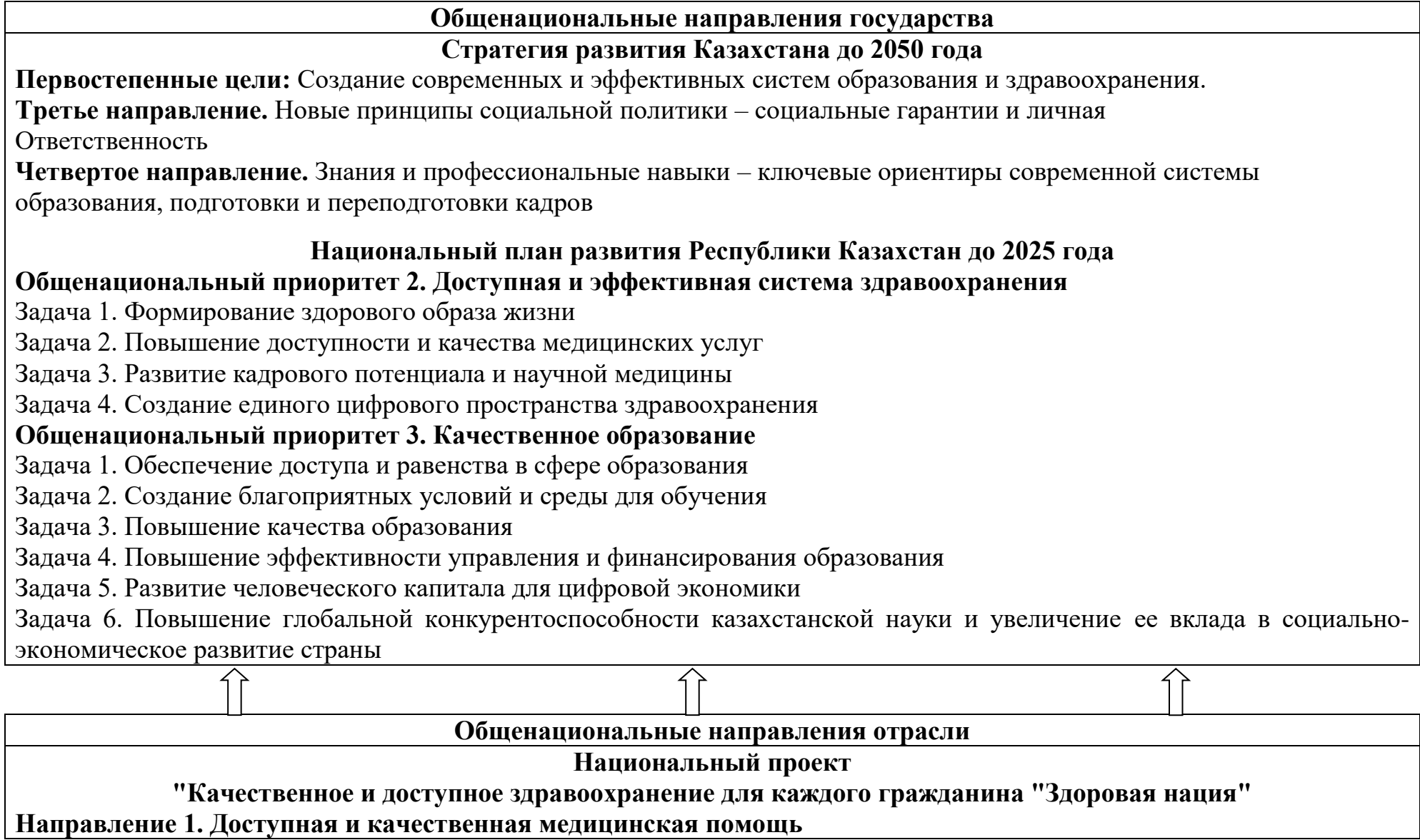


НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 54 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

- ✓ оснащение учебных аудиторий современными техническими средствами учебного назначения;
- ✓ расширение и регулярное обновление библиотечного фонда, переоснащение библиотеки;
- ✓ создание и развитие open-spaces, co-working площадок, creative spaces, individual spaces, relax spaces;
- ✓ обеспечение общежитиями, доступом к спортивным объектам (в т.ч. через ГЧП, аренду и т.д.);
- ✓ обеспечение безопасной экосистемы за счет наружного и внутреннего видеонаблюдения, видеоаналитического доступа в учебные корпуса и общежития.
  - Создание Научно-исследовательского центра (ЦНИЛ), научных лабораторий, вивария (в т.ч. через аутсорсинг, ГЧП).
  - Расширение доступа к современным учебно- и научно-лабораторным комплексам ведущих медицинских и научных центров РК.
  - Мониторинг целевого использования средств на обслуживание имеющегося компьютерного парка, приобретение компьютеров нового поколения и лицензионного программного обеспечения, оснащение аудиторий видеоконференцсвязью, увеличение скорости гарантированного доступа к сети Интернет; техническое обеспечение возможности проведения интернет-конференций и др.
  - Создание условий для инклюзивного образования, устранение всех барьеров для удовлетворения основных образовательных потребностей.



**РАЗДЕЛ 4. АРХИТЕКТУРА ВЗАИМОСВЯЗИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И БЮДЖЕТНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**





НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 56 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

Задача 1. Обеспечение широкого охвата населения услугами здравоохранения

Задача 2. Сохранение здоровья беременных женщин и укрепление здоровья детей

Задача 3. Укрепление кадрового потенциала

**Направление 2. Формирование современной системы эпидемиологического прогнозирования и реагирования**

Задача 1. Переход на современную модель эпидемиологического надзора за инфекционными заболеваниями

Задача 2. Расширение доступа населения к современным и высокоточным лабораторным исследованиям

**Направление 3. Доступные лекарственные средства и медицинские изделия отечественного производства**

Задача 1. Наращивание научного и кадрового потенциала для фармацевтической и медицинской промышленности

Задача 2. Развитие отечественного производства лекарственных средств и медицинских изделий

**Направление 4. Увеличение доли населения, ведущего здоровый образ жизни, и развитие массового спорта**

Задача 1. Выбор людей в пользу здоровья

Задача 2. Создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и массовым спортом, в том числе повышение уровня обеспеченности населения объектами спорта

**Стратегический план Министерства здравоохранения Республики Казахстан на 2020 - 2024 годы**

**Стратегическое направление 1. Укрепление здоровья населения**

Приоритетное направление «Профилактика заболеваний и формирование здорового образа жизни»

Приоритетное направление «Совершенствование предоставления медицинских услуг»

**Стратегическое направление 2. Повышение пациентоориентированности системы здравоохранения**

Приоритетное направление «Улучшение системы финансирования и управления в здравоохранении»

Приоритетное направление: Развитие человеческого капитала, модернизация образования, науки







<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 57 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

### Стратегические направления МУА

<b>Стратегическое направление 1.</b> Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям	<b>Стратегическое направление 2.</b> Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения	<b>Стратегическое направление 3.</b> Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики	<b>Стратегическое направление 4.</b> Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета	<b>Стратегическое направление 5.</b> Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета
--	--	---	--	---

### Бюджетные программы и внебюджетные средства

006 «Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся» 057 "Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся" 204 "Обеспечение кадрами с высшим и послевузовским образованием"	013 «Прикладные научные исследования в области здравоохранения» 217 «Развитие науки» МОН РК	005 «Повышение квалификации и переподготовка кадров государственных организаций здравоохранения»	
Доходы с услуг, оказанных на платной основе. Прочие доходы			



АО «Медицинский университет Астана»	Страница 58 из 89
Стратегия развития АО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

## РАЗДЕЛ 5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ЦЕЛИ И ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

### Стратегическое направление 1. Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям

№	Наименование целевого индикатора	Ед. изм.	Источник информации	Ответственные	Факт 2021 года	План (годы)					
						2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Приоритетное направление 1.1. Создание эффективной образовательной среды</b>											
1	Доля выпускников бакалавриата, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза	%	Отчет проректора по АР	Проректор по АР, Деканы школ, зав. кафедрами	93,6	94	94,5	95	95,5	96	
2	Доля выпускников интернатуры, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза * <sup>1</sup>	%	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Декан школы медицины, зав. кафедрами	99,9	95	95,5	96	96,5	97	
3	Доля выпускников резидентуры, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза *	%	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Декан школы резидентуры, зав. кафедрами	99,4	95	96	97	98	99	
4	Доля выпускников вузов, обучившихся по государственному образовательному заказу, трудоустроенных в первый год после окончания вуза *. ** <sup>2</sup>	%	Отчеты проректора по КР, АР, НРиСР	Проректор по КР, АР, НРиСР, Деканы школ	96,2	94	95	95,5	96	96,5	
<b>Приоритетное направление 1.2. Расширение спектра образовательных программ с учетом потребности отрасли и смежных отраслей</b>											
1	Количество реализуемых	техническое и профессиональное	Ед.	Отчет проректора по	Проректор по АР, Деканы школ	-	-	1	3	5	7
		прикладной бакалавриат	Ед.			-	-	1	1	1	1

<sup>1</sup> \* - Индикаторы Дорожной карты по реализации проекта «Внедрение международных стандартов подготовки специалистов здравоохранения» (МЗ РК)

<sup>2</sup> \*\* Индикатор проекта Концепции развития образования Республики Казахстан до 2025 года



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 59 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	образовательных программ в разрезе каждого уровня образования (с наличием контингента обучающихся)	академический бакалавриат + непрерывное интегрированное медицинское образование	Ед.	АР		8	8	9	10	11	12
		магистратура	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Декан исследовательской школы	6	7	9	11	13	15
		докторантура	Ед.			3	3	4	5	6	7
		резидентура	Ед.	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Декан школы резидентуры	37	37	38	39	40	41
		Дополнительное образование (сертификационные курсы)	Ед.			0	3	5	7	10	12
2	Количество совместных образовательных программ, разработанных вузом при участии ВУЗов и НИИ, НЦ РК	Ед.	Отчет проректоров по АР, НР	Проректор по АР, НРиСР, Деканы школ	0	1	2	3	4	5	
3	Количество образовательных программ дополнительного образования, включенных в каталог образовательных программ	Ед.	Отчет проректоров по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦДО	0	5	6	7	8	9	
4	Количество обучающихся в рамках дополнительного и неформального образования на договорной основе и в рамках государственного заказа	Чел.	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦДО	2100	2100	2900	3500	4000	4500	
<b>Приоритетное направление 1.3 «Расширение интернационализации образовательных программ»</b>											
1	Доля студентов, обучающихся полностью на английском языке *	%	Отчет проректора по АР, КР, НРиСР	Проректор по АР, КР, НРиСР, Деканы школ	9,8	13,0	14	14	15	16	
2	Доля иностранных студентов в общем контингенте обучающихся по программам бакалавриата *. **	%	Отчет проректора по АР	Проректор по АР, Деканы школ	16,3	20	21	22	23	25	
3	Доля обучающихся, участвующих в программах исходящей академической мобильности *	%	Отчет проректоров по АР, КР, НРиСР	Проректор по АР, КР, НРиСР, Деканы школ, Рук-ль ЦМС	3,0	3,1	3,2	3,5	3,7	3,9	
4	Доля приглашенных зарубежных преподавателей в	%	Отчет	Проректор по АР, КР,	1,6	1,8	2	2,2	2,4	2,6	



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 60 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	общем количестве ППС			проректоров по АР, КР, НРиСР	НРиСР, Деканы школ, Рук-ль ЦМС						
5	Доля ППС, участвующих в программах исходящей академической мобильности *		%	Отчет проректоров по АР, КР, НРиСР	Проректор по АР, КР, НРиСР, Деканы школ, Рук-ль ЦМС, зав. кафедрами	3,2	3,5	3,8	4	4,3	4,5
6	Количество совместных образовательных программ, разработанных при участии зарубежных вузов *	с двойным дипломом	Ед.	Отчет проректоров по АР, КР, НРиСР	Проректор по АР, КР, НРиСР, Деканы школ, Рук-ль ЦМС	-	0	2	2	2	3
		без двойного диплома	Ед.			0	1	2	3	3	4
7	Доля ППС, владеющих английским языком ( <i>сертификаты TOEFL - 525, IELTS - 5,5, НЦТ – 75, диплом о получении акад. степени в вузах дальнего зарубежья</i> ) **	Всего	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль АПР, зав. кафедрами	14,48	14,8	15	15,5	16	17
		В возрасте до 45 лет	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль АПР, зав. кафедрами	21,26	21,5	22	23	24	25
<b>Приоритетное направление 1.4 «Совершенствование системы поддержки академического и личного роста обучающихся»</b>											
1	Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении		%	Отчет проректора по АР	Проректор по АР, Рук-ль ЦДМС	3,2	3,5	4	4,5	5	5,5
2	Доля обучающихся, являющихся призерами международных олимпиад, победителями международных конференций, конкурсов, соревнований (научного, практического, образовательного направления)		%	Отчет проректора	Проректор по НРиСР, АР, Рук-ль ЦРНИД, Руководитель ЦДМС, Зав. кафедрами	0,8	0,9	1	1,2	1,4	1,7
3	Количество функционирующих межвузовских студенческих дискуссионных платформ		Ед	Отчет проректора по АР	Проректор по АР, Деканы школ, Зав. кафедрами	1	3	5	7	9	12



АО «Медицинский университет Астана»	Страница 61 из 89
Стратегия развития АО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

## Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения»

№	Наименование целевого индикатора	Ед. изм.	Источник информации	Ответственные	Факт 2021 года	План (годы)					
						2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Приоритетное направление 2.1 «Развитие кадрового потенциала университета в сфере научной и инновационной деятельности (НИД)»</b>											
1	Средний индекс Хирша производственного персонала по базе Web of Science либо Scopus *** <sup>3</sup>	-	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, зав. кафедрами, Директора институтов	0,36	0,37	0,38	0,41	0,45	0,5	
2	Отношение количества статей, опубликованных в течение последних пяти лет в международных рейтинговых журналах, индексируемых Web of Science или Scopus, к количеству штатного научно-исследовательского и научно-педагогического персонала ***	-	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, зав. кафедрами, Директора институтов	1:6	1:5	1:4	1:3	1:2	1:1	
3	Доля ППС и научных работников, имеющих высокие академические достижения по базе Web of Science либо Scopus ***	индекс Хирша не менее 3	%	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, зав. кафедрами, Директора институтов	1,5	2	2,5	3,5	5	8
		статьи в журналах Q1-Q2 (в отчетном году)	%			2,1	2,5	3	4	6	9
<b>Приоритетное направление 2.2 «Формирование эффективной инфраструктуры для НИД сотрудников и обучающихся»</b>											
1	Количество научных подразделений (институтов, научных центров) в структуре Университета	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД	1	2	3	4	5	6	

<sup>3</sup> \*\*\* - Индикаторы Дорожной карты о реализации проекта «Развитие рынка биомедицинских исследований, в том числе проведение международных и многоцентровых исследований»



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 62 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

2	Количество успешных стартапов / спинофф офисов	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов	1	2	3	4	5	
3	Количество полученных охранных документов (международных и национальных патентов, авторских свидетельств) **** <sup>4</sup>	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Зав. кафедрами, Директора институтов	72	82	95	107	129	131
<b>Приоритетное направление 2.3 «Совершенствование механизмов менеджмента НИД в Университете»</b>										
1	Доля доходов от научной деятельности в общем бюджета ВУЗа ***	%	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД	2,6	3,1	3,3	3,5	3,8	4,5
2	Доля расходов на научную деятельность от общего объема бюджета (в т.ч. на внутривузовские гранты для ППС и обучающихся)	%	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НР, Рук-ль ЦРНИД	0,22	1,2	1,7	2,7	3,8	6,0
3	Количество научно-исследовательских и инновационных проектов, в том числе международных	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов, Зав. кафедрами	9	12	16	20	23	27
<b>Приоритетное направление 2.4 «Создание эффективной среды для вовлечения в науку обучающихся и поддержки молодых ученых»</b>										
1	Доля обучающихся, являющихся членами студенческих научных кружков на кафедре	%	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, деканы школ, зав. кафедрами	15,3	16	17	18	19	20
2	Количество научных и инновационных проектов обучающихся	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, деканы школ, зав. кафедрами	1	2	4	8	10	15

<sup>4</sup> \*\*\*\* - Индикатор Рейтинга по научной и инновационной деятельности (МЗ РК)



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 63 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

3	Количество публикаций обучающихся в изданиях Web of Knowledge, Scopus	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, деканы школ, зав. кафедрами	17	19	21	24	27	30	
4	Доля выпускников докторантуры за последние три года, получивших диплом доктора PhD, а также подавших документы на получение степени в ККСОН МОН РК	%	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, декан исследовательской школы, зав. кафедрами	38,2	20 <sup>5</sup>	30	40	50	60	
<b>Приоритетное направление 2.5 «Усиление сотрудничества по вопросам НИД с ведущими зарубежными и отечественными ВУЗаами, НИИ, НЦ, предприятиями медицинской и фармацевтической промышленности»</b>											
1	Количество ведущих международных организаций по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения, в которых Университет имеет институциональное членство	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов, Рук-ль ЦМС	1	2	4	6	8	10	
2	Количество совместных научно-исследовательских и инновационных проектов с зарубежными партнерами	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов, Рук-ль ЦМС	5	6	8	10	12	14	
3	Доля средств, полученных от зарубежных грантов на реализацию научно-исследовательских и инновационных проектов в общем бюджете	%	Отчет проректора по НР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов	0,64	0,8	1	1,3	1,7	2,2	
<b>Приоритетное направление 2.6 «Расширение признания университета в НИД на национальном и международном уровне»</b>											
1	Позиция университета в рейтинге QS	QS Emerging Europe & Central Asia University Rankings	мес то	Отчет проректора по НРиСР, АР	Проректор по НРиСР, АР, Рук-ль ЦРНИД, Руководитель ЦАиР, Деканы школ			251-300	201-250	151-200	101-150
		QS World University Rankings	мес то							700+	не < 700
2	Позиция университета в отраслевом рейтинге по		мес	Отчет	Проректор по НРиСР,	5	4	4	3	2	1

<sup>5</sup> Снижение показателя в 2022 году связано с ограничительными мероприятиями в 2020-2022 гг. и как результат снижением проводимых защит в 2020 году, отсутствием защит в 2021 году



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 64 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	научной деятельности среди медицинских ВУЗов	то	проректора по НРиСР	Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов						
3	Количество международных баз данных, в которых индексируется научно-практический журнал «Астаналық медицина журналы»	Ед.	Отчет проректора по НРиСР	Проректор по НРиСР, Рук-ль ЦРНИД, Директора институтов	-	2	4	6	8	10

### Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики»

№	Наименование целевого индикатора	Ед. изм.	Источник информации	Ответственные	Факт 2021 года	План (годы)				
						2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Приоритетное направление 3.1 «Формирование ИАМЦ и усиление взаимодействия с медицинскими организациями города Нур-Султан и региона»</b>										
1	Доля ППС клинических кафедр, работающих в ЕНСЗ (имеющих контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля) *	%	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦРКД, зав. кафедрами	39	49	52	55	58	60
2	Количество клинических исследований, выполняемых на клинических базах университета ***	Ед.	Отчет проректора по КР	Проректора по КР, НР, Рук-ли ЦРКД, ДНИД, зав. кафедрами	1	2	5	7	10	15
3	Количество внедренных новых методов диагностики, лечения, профилактики и реабилитации на клинических базах университета	Ед.	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦРКД, зав. кафедрами	31	33	35	37	40	42
<b>Приоритетное направление 3.2 «Создание и развитие университетской больницы (УБ), клиник университета и иных научно-практических баз»</b>										
1	Количество собственных медицинских организаций (МО) университета (в структуре или в качестве дочерней организации)	%	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦРКД	1	1	2	2	3	3
2	Количество центров компетенций,	Ед.	Отчет	Проректор по КР,	-	1	2	3	10	15





<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 65 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	функционирующих на базе медицинских организаций университета		проректора по КР	Рук-ль ЦРКД						
<b>Приоритетное направление 3.3 «Создание и развитие симуляционного центра и активное развитие симуляционных технологий»</b>										
1	Доля клинических дисциплин, по которым итоговый контроль проводится с использованием ресурсов Симуляционного центра (ОСКЭ)	%	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦРКД	15	15	30	45	60	75
2	Количество клинических сценариев в арсенале Симуляционного центра	Ед.	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦРКД	8	25	35	45	55	65
3	Количество обученных по мастер - классам по принципам командной работы (коммуникативные медицинские навыки)	Ед.	Отчет проректора по КР	Проректор по КР, Рук-ль ЦРКД		30	50	70	100	120

#### **Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»**

№	Наименование целевого индикатора	Ед. изм.	Источник информации	Ответственные	Факт 2021 года	План (годы)					
						2022	2023	2024	2025	2026	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
<b>Приоритетное направление 4.1 «Развитие кадрового потенциала университета»</b>											
1	Повышение средней заработной платы в сравнении с 2021 годом	на 1 ставку по всем категориям персонала	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль ЦПЭА	100	126	128 <sup>#6</sup>	132 <sup>#</sup>	136 <sup>#</sup>	140 <sup>#</sup>
		на 1 ставку педагогических и научных работников	%					100	132	135 <sup>#</sup>	139 <sup>#</sup>
2	Доля инвестиций в мотивацию сотрудников (все дополнительные затраты на мотивацию сотрудников - премии надбавки, доплаты, обучения, мат.помощь) в общем объеме ФОТ	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль АпР, ДФД иРИ	20	20	20,5	21	21,5	22	

<sup>6 #</sup> - Плановый показатель средней заработной платы на 2023-2026 годы будет корректироваться в сторону увеличения с учетом расширения объема и источников доходов



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 66 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

3	Уровень остепененности ППС и научного персонала	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, НР, АР, КР, Рук-ль АпР, зав. Кафедрами, Директора институтов	40,7	41	42	43	44	45
<b>Приоритетное направление 4.2 «Совершенствование системы управления университетом»</b>										
1	Удельный вес удовлетворенности обучающихся цифровизацией учебно-образовательного процесса	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректора по ФЭиХР, АР, Директор ДЦ		50	60	70	80	90
2	Уровень вовлеченности обучающихся в процессы управления университетом (представительство в постоянно действующих коллегиальных органах)	%	Отчет проректора по ФЭиХР, АР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль АпР, Рук-ль ЦДМС		50	55	60	65	70
3	Доля АУП и руководителей структурных подразделений, обученных в области менеджмента (проектного менеджмента, стратегического менеджмента, оценки и управления рисками, систем менеджмент качества и др.)	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль АпР	6,8	10	11	12	13	15
<b>Приоритетное направление 4.3 «Совершенствование механизмов финансирования университета»</b>										
1	Рентабельность продаж (ROS)	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль ЦПЭА	0,45	0,60	0,65	0,71	0,77	0,83
2	Рентабельность активов (ROA)	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль ЦПЭА	0,28	0,44	0,5	0,58	0,66	0,75
3	Объем средств, выделяемых на внутривузовские гранты от общего расхода Общества	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректор по ФЭиХР, Рук-ль ЦПЭА		0,14	0,50	1,03	1,50	1,86

### Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета»

№	Наименование целевого индикатора	Ед.	Источник	Ответственные	Факт	План (годы)
---	----------------------------------	-----	----------	---------------	------	-------------



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 67 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

		изм.	информации		2021 года	2022	2023	2024	2025	2026
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Приоритетное направление 5.1 «Создание нового университета с современной базой для образовательной, научной и клинической деятельности, социальной инфраструктурой»</b>										
1	Снижение доли непрофильных активов (зданий и сооружений) Общества	%	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректора по ФЭиХР, АР, Директор ДРИП	27,3	18,2	9	0	0	0
2	Количество обучающихся, обеспеченных общежитием (Количество койко-мест)	Количество	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректора по ФЭиХР, АР, Директор ДРИП	1427	1727	2027	2327	3827	4127
3	Расширение доступа к современным учебно- и научно-лабораторным комплексам сторонних организаций	Ед.	Отчет проректора по ФЭиХР	Проректора по ФЭиХР, НРиСР, Директор ДРИП, Рук-ль ЦРНИД		1	2	3	4	5



НАО «Медицинский университет Астана»	Страница 68 из 89
Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы	

## РАЗДЕЛ 6. РЕСУРСЫ

На реализацию программы развития будут направлены следующие финансовые средства (тыс. тенге):

Ресурсы	Факт 2021 год	План (годы) *				
		2022	2023	2024	2025	2026
2	4	5	6	7	8	9
006 «Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся» (грант / студенты)	3 208 470	3 676 086	3 995 038	4 310 335	4 601 273	4 895 255
006 «Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся» (грант / военные)	26 623	26 623	26 623	26 623	26 623	26 623
006 «Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся» (продолж / научные кадры)	571 382	803 422	924 728	1 044 367	1 080 720	1 120 520
057 "Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся" (резиденты) - грант акима	346 858	372 669	195 468	50 594	-	-
057 "Подготовка специалистов с высшим, послевузовским образованием и оказание социальной поддержки обучающимся" (бакалавриат) - грант акима	28 793	21 216	21 216	20 850	18 541	10 318
204 "Обеспечение кадрами с высшим и послевузовским образованием" - МОН РК	9 007	10 275	950	-	-	-
013 «Прикладные научные исследования в области здравоохранения»	15 690	19 377	-	-	-	-
217 «Развитие науки» МОН РК	18 146	21 524	20 947	-	-	-
Платные услуги	3 329 818	4 294 427	4 586 835	4 951 893	5 298 456	5 622 861
Прочие доходы	195 670	165 536	156 986	157 643	158 347	159 100
<b>Итого</b>	<b>7 750 457</b>	<b>9 411 155</b>	<b>9 928 788</b>	<b>10 562 305</b>	<b>11 183 958</b>	<b>11 834 677</b>

\* Объем финансирования программы развития будет уточняться при утверждении плана развития университета (гос.реестр) на соответствующие финансовые годы в соответствии с законодательством Республики Казахстан и исходя из возможностей доходной части бюджета университета.



## Приложение 1 - Методика расчета показателей Стратегии развития МУА на 2022-2026 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	Алгоритм расчета индикатора	Критерии включения	Критерии исключения	Подтверждающий документ
<b>Стратегическое направление 1. Подготовка конкурентоспособных и профессионально-компетентных специалистов здравоохранения по востребованным специальностям и специализациям</b>						
<b>Приоритетное направление 1.1. Создание эффективной образовательной среды</b>						
1	Доля выпускников бакалавриата, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза	%	[Число выпускников бакалавриата, успешно прошедших независимую экзаменацию с первого раза в отчетном периоде] / [Общее число выпускников бакалавриата, допущенных к независимой экзаменации в отчетном периоде]×100	Бакалавры, допущенные к независимой экзаменации (включая граждан РК и не граждан РК, обучающихся в рамках местного, республиканского бюджета, на платной основе); Бакалавр успешно прошедший независимую экзаменацию – интерн, набравший по результатам независимой экзаменации 60 и более баллов из 100	Бакалавры, не допущенные к независимой экзаменации (в т.ч. в академическом отпуске, отчисленные и т.д.)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Сводный протокол результатов итоговой аттестации за подписью председателя НЦНЭ и др.; 3. Служебное распоряжение о допуске к ИГА. 4. Копии приказов о выпуске.
2	Доля выпускников интернатуры, успешно сдавших независимую экзаменацию с первого раза	%	[Число выпускников интернатуры, успешно прошедших независимую экзаменацию с первого раза в отчетном периоде] / [Общее число выпускников интернатуры, допущенных к независимой экзаменации в отчетном периоде]×100	Интерны, допущенные к независимой экзаменации (включая граждан РК и не граждан РК, обучающихся в рамках местного, республиканского бюджета, на платной основе); Интерн успешно прошедший независимую экзаменацию – интерн, набравший по результатам независимой экзаменации 60 и более баллов из 100	Интерны, не допущенные к независимой экзаменации (в т.ч. в академическом отпуске, отчисленные и т.д.)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Сводный протокол результатов итоговой аттестации за подписью председателя НЦНЭ и др.; 3. Служебное распоряжение о допуске к ИГА. 4. Копии приказов о выпуске.
3	Доля выпускников резидентуры, успешно прошедших независимую экзаменацию с первого раза	%	[Число выпускников резидентуры, успешно прошедших независимую экзаменацию с первого раза в отчетном периоде] / [Общее число выпускников резидентуры, допущенных к независимой экзаменации в отчетном периоде]×100	Резиденты-выпускники, допущенные к независимой экзаменации (включая граждан РК и не граждан РК, обучающихся в рамках местного, республиканского бюджета, на платной основе); Резидент успешно прошедший независимую экзаменацию – резидент, набравший по результатам независимой экзаменации 60 и более баллов из 100	Резиденты, не допущенные к независимой экзаменации (в т.ч. в академическом отпуске, отчисленные и т.д.)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Сводный протокол результатов итоговой аттестации за подписью председателя НЦНЭ и др.; 3. Служебное распоряжение о допуске к ИГА; 4. Копии приказов о выпуске.



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 70 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

4	Доля выпускников вуза, обучившихся по государственному образовательному заказу, трудоустроенных или поступивших на следующий уровень обучения в первый год после окончания вуза	%	[Число выпускников по госгранту программ бакалавриата, интернатуры, резидентуры, магистратуры, докторантуры в отчетном году, трудоустроенных в организациях здравоохранения и медицинского образования или поступивших на следующий уровень обучения в отчетном году] / [Общее число выпускников программ бакалавриата, интернатуры, резидентуры, магистратуры, докторантуры в отчетном году]×100	Выпускники – лица, допущенные к итоговому экзамену по программам бакалавриата, магистратуры, интегрированного медицинского образования, докторантуры, резидентуры в отчетном году, являющиеся гражданами РК, обучавшиеся по государственному заказу	Выпускники, являющиеся гражданами РК; Выпускники освобожденные (декрет), Беременные женщины, лица, имеющие, а также самостоятельно воспитывающие ребенка (детей) в возрасте до трех лет; призывники; Выпускники, обучавшиеся не по государственному заказу	не	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора;</li> <li>2) Трудоустроенные -Персонифицированный список трудоустроенных выпускников по госгранту в отчетном году, за подписью курирующего проректора; Справки с места работы/трудовые договора;</li> <li>3) Поступившие на следующий уровень обучения - Персонифицированный список по госгранту, поступивших на следующий уровень обучения выпускников программ в отчетном году, за подписью курирующего проректора; Приказы о зачислении на следующий уровень обучения. Справки с места учёбы;</li> <li>4) Выпускники, не являющиеся гражданами РК- Персонифицированный список по госгранту за подписью курирующего проректора.</li> <li>5) Выпускники освобожденные (декрет) - Персонифицированный список по госгранту за подписью курирующего проректора; Свидетельства о рождении ребенка/Справка ВКК о беременности. Приказы о призыве на воинскую службу.</li> <li>6) Выпускники, обучавшиеся не по государственному заказу/на платной основе-Персонифицированный список за подписью курирующего проректора.</li> <li>7) Протоколы комиссии МЗ РК по персональному распределению выпускников/молодых специалистов.</li> <li>8) Приказы о выпуске с указанием формы обучения;</li> <li>9) Отчет о трудоустройстве выпускников за подписью курирующего проректора.</li> </ol>
---	---	---	---	---	--	----	---

**Приоритетное направление 1.2. Расширение спектра образовательных программ с учетом потребности отрасли и смежных отраслей**

1	Количество реализованное	техническое и профессионально	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ технического и	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы технического и	Не реализуемые на конец отчетного периода (только	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора;</li> <li>2. Список реализуемых образовательных</li> </ol>
---	--------------------------	-------------------------------	-----	---	---	---	---



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 71 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

<p>уемых образовательных программ в разрезе каждого уровня образования (с наличием контингента обучающихся)</p>			профессионального образования в отчетном году]	профессионального образования	разрабатываемые) образовательные программы технического и профессионального образования	программ технического и профессионального образования, за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа технического и профессионального образования.
	прикладной бакалавриат	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ прикладного бакалавриата в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы прикладного бакалавриата	Не реализуемые на конец отчетного периода (только разрабатываемые) образовательные программы прикладного бакалавриата	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых образовательных программ прикладного бакалавриата за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа прикладного бакалавриата.
	академический бакалавриат + непрерывное интегрированное медицинское образование (НИМО)	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ академического бакалавриата + НИМО в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы академического бакалавриата и НИМО	Не реализуемые на конец отчетного периода (только разрабатываемые) образовательные программы академического бакалавриата и НИМО	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых образовательных программ академического бакалавриата / НИМО за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа академического бакалавриата / НИМО.
	магистратура	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ магистратуры в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы магистратуры	Не реализуемые на конец отчетного периода (только разрабатываемые) образовательные программы магистратуры	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых образовательных программ магистратуры за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа магистратуры.
	докторантура	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ докторантуры в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы докторантуры	Не реализуемые на конец отчетного периода (только разрабатываемые) образовательные программы докторантуры	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых образовательных программ докторантуры за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа докторантуры.
резидентура	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ резидентуры в отчетном	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы резидентуры	Не реализуемые на конец отчетного периода (только	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых образовательных	



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 72 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

			году]		разрабатываемые) образовательные программы резидентуры	программ резидентуры за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа резидентуры.
	Дополнительное образование (сертиф.курсы)	Ед.	[Количество реализуемых образовательных программ сертификационных курсов в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного периода образовательные программы сертификационных курсов	Не реализуемые на конец отчетного периода (только разрабатываемые) образовательные программы сертификационных курсов	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых образовательных программ сертификационных курсов за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа сертификационных курсов.
2	Количество совместных образовательных программ, разработанных ВУЗом при участии ВУЗов и НИИ, НЦ РК	Ед.	[Количество совместных образовательных программ, разработанных ВУЗом при участии ВУЗов и НИИ, НЦ РК в отчетном году]	Разработанные и включенные в реестр образовательных программ на конец отчетного периода совместные образовательные программы с ВУЗами и НИИ, НЦ РК (с выдачей двойного диплома или без выдачи). Образовательные программы, реализуемые в рамках консорциума, договора, соглашения с другим, ВУЗом, НИИ, НЦ	Не включенные в реестр образовательных программ совместные образовательные программы с ВУЗами и НИИ, НЦ РК	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список совместных образовательных программ, разработанных ВУЗом при участии ВУЗов и НИИ, НЦ РК, за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа, копии договора/меморандума по совместной образовательной программе согласно списку.
3	Количество образовательных программ дополнительного образования, включенных в каталог образовательных программ	Ед.	[Количество образовательных программ дополнительного образования, включенных в каталог образовательных программ в отчетном году]	Образовательные программы дополнительного образования, включенные в каталог образовательных программ (с опубликованием данной информации на он-лайн ресурсе)	Программы дополнительного образования, не включенные в каталог образовательных программ (поданные и рассматриваемые заявки на включение)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список образовательных программ дополнительного образования, включенных в каталог образовательных программ, за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа, ссылка на каталог образовательных программ согласно списку.
4	Количество обучающихся в рамках дополнительного и неформального образования на договорной основе и в рамках государственного	Чел.	[Количество обучающихся в рамках дополнительного и неформального образования на договорной основе и в рамках государственного заказа в отчетном году]	Лица, имеющие сертификат/свидетельство о прохождении обучения в рамках дополнительного и неформального образования на договорной основе и в рамках	Лица, прошедшие обучение в рамках дополнительного и неформального образования на договорной основе, но	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка о контингенте лиц, прошедших обучение в рамках дополнительного и неформального образования, за подписью курирующего проректора





<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 73 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

заказа			государственного заказа в отчетном году	не получившие сертификат/свидетельство		
<b>Приоритетное направление 1.3 «Расширение интернационализации образовательных программ»</b>						
1	Доля студентов, обучающихся полностью на английском языке	%	[Численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов), обучающихся на английском языке* по состоянию на конец отчетного календарного года] / [Общая численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов) в ВУЗе по состоянию на конец отчетного календарного года] × 100	Обучающиеся на английском языке – когда 100% дисциплин ведется на английском языке	Обучающиеся в академическом отпуске по трехязычным программам	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список обучающихся на английском языке по состоянию на конец отчетного календарного года, за подписью курирующего проректора; 3) Копии приказов / служебных распоряжений с указанием языка обучения согласно списку; 4) Справка об общем контингенте обучающихся по уровням подготовки специалистов за подписью курирующего проректора.
2	Доля иностранных студентов в общем контингенте обучающихся по программам бакалавриата	%	[Численность иностранных студентов, обучающихся на программах бакалавриата в отчетном календарном году] / [Общая численность обучающихся на программах бакалавриата в отчетном календарном году] × 100	Иностранные студенты - студенты, обучающиеся на программах бакалавриата, непрерывного медицинского образования, не являющиеся гражданами Казахстана. Общая численность обучающихся - студенты, обучающиеся на программах бакалавриата, всех форм обучения (грант/госзаказ и платное обучение), включая граждан РК и не граждан РК	Обучающиеся в академическом отпуске; обучающиеся на программах магистратуры, докторантуры, резидентуры; обучающиеся на программах интернатуры (до введения программ непрерывного медицинского образования)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Контингент иностранных студентов, обучающихся на программах бакалавриата в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора; 3. Список иностранных студентов, обучающихся на программах бакалавриата в отчетном календарном году, с указанием специальности за подписью курирующего проректора; 4. Копии приказов о зачислении, переводе с курса на курс, выпуске, отчислении иностранных студентов, обучающихся на программах бакалавриата, согласно списку.
3	Доля обучающихся, участвующих в программах исходящей академической мобильности	%	[Численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов), выезжающих по программам академической мобильности в другие ВУЗы	Обучающиеся медицинского ВУЗа выехавшие по программе академической мобильности на обучение в другой ВУЗ в течение академического периода на срок не менее 1 недели, в том числе	Не учитывается в качестве академической мобильности проведение образовательных	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов), выезжающих по программам академической мобильности в другие ВУЗы в учебном году, по



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 74 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

			в учебном году] / [Численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов) по состоянию на конец учебного года]×100	дистанционно	мероприятий (мастер-классов или семинаров) вне рамок образовательной программы, реализуемой в ВУЗе	итогам которого подводится рейтинг, за подписью курирующего проректора; 3. Копии приказов согласно списку; 4. Справка об общем контингенте обучающихся по уровням подготовки специалистов за подписью курирующего проректора (по состоянию на конец учебного года, по итогам которого подводится рейтинг).
4	Доля приглашенных зарубежных преподавателей в общем количестве ППС	%	[Число работающих в вузе приглашенных зарубежных преподавателей и визитинг-профессоров в отчетном календарном году] / [Число штатных ППС ВУЗа в отчетном календарном году] ×100	Приглашенные зарубежные преподаватели - преподаватели, приглашенные в ВУЗ из-за рубежа, работающие в ВУЗе в качестве штатных ППС или по договору ГПХ, в течение академического периода (семестра) или полного курса / цикла дисциплины, в том числе дистанционно	При расчете зарубежных преподавателей не учитываются визитинг-профессора и преподаватели, приглашенные на краткосрочные образовательные мероприятия (семинары, тренинги для ППС или чтение отдельных лекций для студентов не в объеме полного курса / цикла дисциплины)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список приглашенных зарубежных преподавателей за подписью курирующего проректора; 3. Копии договоров ГПХ/приказов по приглашению согласно списку; 4. Справка с отдела HR о количестве штатных ППС в отчетном календарном году.
5	Доля ППС, участвующих в программах исходящей академической мобильности	%	[Число ППС, выезжающих по программам академической мобильности в другие ВУЗы или участвующие в программах академической мобильности он-лайн в учебном году] / [Общее число ППС по состоянию на конец учебного года]×100	Участие штатных сотрудников ВУЗа в программе академической мобильности (в качестве преподавателя, преподающего одну из дисциплин в программе обучения) в других организациях образования продолжительностью не менее 1 недели, в том числе дистанционно	Не учитывается в качестве академической мобильности проведение образовательных мероприятий (мастер-классов или семинаров) вне рамок одной из образовательных программ, реализуемых в ВУЗе	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС, выезжающих по программам академической мобильности в другие ВУЗы или участвующие в программах академической мобильности он-лайн в учебном году, за подписью курирующего проректора; 3. Копии приказов согласно списку; 4. Справка с отдела HR о количестве штатных ППС на конец учебного года.
6	Количество совместных с двойным дипломом	Ед.	[Количество разработанных вузом на конец отчетного	Разработанные и включенные в реестр образовательных программ	Не включенные в реестр	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора;



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 75 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	образовательных программ, разработанных при участии зарубежных вузов		периода совместных образовательных программ с зарубежным вузом с выдачей двойного диплома]	на конец отчетного периода совместные образовательные программы, по которым предусмотрена выдача двойного диплома (диплома ВУЗа РК и зарубежного ВУЗа)	образовательных программ на конец отчетного периода (только разрабатываемые) совместные образовательные программы Разработанные на конец отчетного периода совместные образовательные программы без выдачи двойного диплома	2. Список совместных образовательных программ с зарубежным вузом с выдачей двойного диплома, за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа, копии договора/меморандума по совместной образовательной программе согласно списку.	
	без двойного диплома	Ед.	[Количество разработанных вузом на конец отчетного периода совместных образовательных программ с зарубежным вузом без выдачи двойного диплома]	Разработанные и включенные в реестр образовательных программ на конец отчетного периода совместные образовательные программы без выдачи двойного диплома – в рамках, которых обучение осуществляется с непосредственным участием зарубежного ВУЗа	Не включенные в реестр образовательных программ на конец отчетного периода (только разрабатываемые) совместные образовательные программы Разработанные на конец отчетного периода совместные образовательные программы с выдачей двойного диплома	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список совместных образовательных программ с зарубежным вузом без выдачи двойного диплома, за подписью курирующего проректора; 3. Утвержденная образовательная программа, копии договора/меморандума по совместной образовательной программе согласно списку.	
7	Доля ППС, владеющих английским языком (сертификаты TOEFL - 525, IELTS - 5,5, НЦТ –	Всего	%	[Число ППС медВУЗа (научно-исследовательского и научно-педагогического персонала НИИ, НЦ), имеющих сертификат TOEFL – не ниже 525, IELTS – не ниже 5,5, Национального центра тестирования не менее 75 баллов, или диплом о	Все физические лица из числа штатных ППС, работающие в организации на 0,25 ставки и более, а также педагогический персонал с кем заключены договора ГПХ на срок более 6 мес. Лица (из числа указанных категорий), имеющие действующий сертификат TOEFL,	При расчете научно-педагогических кадров не учитываются АУП, клинический персонал, обслуживающий и вспомогательный персонал. При подсчете лиц, владеющих	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС, владеющих английским языком, за подписью курирующего проректора; 3. Копии сертификатов IELTS, TOEFL согласно списку; 4. Копии дипломов о получении академической степени в вузах дальнего зарубежья согласно списку;



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 76 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

75, диплом о получении акад. степени в вузах дальнего зарубежья)			получении академической степени вуза дальнего зарубежья] / [Общее число штатного ППС медВУЗа (штатного научно-исследовательского и научно-педагогического персонала НИИ, НЦ) в отчетном календарном году] × 100	IELTS или Национального центра тестирования об уровне владения английским языком на уровне не ниже TOEFL – 525, IELTS – 5,5, Национального центра тестирования 60; лица из числа ППС, которые ранее получали сертификат TOEFL и IELTS с уровнем оценки не ниже 525 и 5,5 соответственно, но в настоящее время срок действия сертификата истек при условии что они преподают на английском языке; лица из числа ППС, которые имеют диплом о получении академической степени вуза дальнего зарубежья, лица, имеющие, диплом о высшем образовании по специальности «иностранный язык»	английским языком, не учитываются сертификаты/свидетельства об окончании курсов обучения.	5. Экзаменационная ведомость НЦТ по английскому языку за подписью директора НЦТ, согласно списку; 6. Справка с отдела HR о количестве штатных ППС в отчетном календарном году.
	В возрасте до 45 лет	%	[Число ППС медВУЗа (научно-исследовательского и научно-педагогического персонала НИИ, НЦ) до 45 лет, имеющих сертификат TOEFL – не ниже 525, IELTS – не ниже 5,5, Национального центра тестирования не менее 75 баллов, или диплом о получении академической степени вуза дальнего зарубежья] / [Общее число штатного ППС медВУЗа (штатного научно-исследовательского и научно-педагогического персонала НИИ, НЦ) в возрасте до 45 лет в отчетном календарном году] × 100	Те же самые критерии включения, что и для «Всего», но только для лиц в возрасте до 45 лет (включительно 45 лет)	Те же самые критерии исключения, что и для «Всего» + Лица в возрасте 46 лет и выше	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС, владеющих английским языком, за подписью курирующего проректора; 3. Копии сертификатов IELTS, TOEFL согласно списку; 4. Копии дипломов о получении академической степени в вузах дальнего зарубежья согласно списку; 5. Экзаменационная ведомость НЦТ по английскому языку за подписью директора НЦТ, согласно списку; 6. Справка с отдела HR о количестве штатных ППС в отчетном календарном году.



<b>Приоритетное направление 1.4 «Совершенствование системы поддержки академического и личного роста обучающихся»</b>						
1	Доля обучающихся, участвующих в волонтерском движении	%	[Численность обучающихся, участвующих в волонтерском движении в отчетном календарном году] / [Общая численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов) в ВУЗе по состоянию на конец отчетного календарного года] × 100	Обучающиеся, участвующие в волонтерском движении	Обучающиеся в академическом отпуске	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список обучающихся, участвующих в волонтерском движении, за подписью курирующего проректора; 3) Копии приказов / свидетельств / сертификатов согласно списку; 4) Справка об общем контингенте обучающихся по уровням подготовки специалистов за подписью курирующего проректора.
2	Доля обучающихся, являющихся призерами международных олимпиад, победителями международных конференций, конкурсов, соревнований (научного, практического, образовательного направления)	%	[Численность обучающихся, являющихся призерами международных олимпиад, победителями международных конференций, конкурсов, соревнований (научного, практического, образовательного направления) в отчетном календарном году] / [Общая численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов) в ВУЗе по состоянию на конец отчетного календарного года] × 100	Обучающиеся, являющиеся призерами 1, 2, 3, мест международных олимпиад, победителями международных конференций, конкурсов, соревнований (научного, практического, образовательного направления)	Обучающиеся в академическом отпуске. Обучающиеся, получившие сертификаты участия международных олимпиадах, международных конференциях, конкурсах, соревнованиях (научного, практического, образовательного направления)	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список обучающихся, являющиеся призерами 1, 2, 3, мест международных олимпиад, победителями международных конференций, конкурсов, соревнований, за подписью курирующего проректора; 3) Копии дипломов согласно списку; 4) Справка об общем контингенте обучающихся по уровням подготовки специалистов за подписью курирующего проректора.
3	Количество функционирующих межвузовских студенческих дискуссионных платформ	Ед.	[Количество функционирующих межвузовских студенческих дискуссионных платформ в отчетном году]	Постоянно (или на регулярной основе) действующие дискуссионные площадки, клубы, он-лайн платформы с вовлечением обучающихся нескольких ВУЗов	Мероприятия разового характера. Студенческие дискуссионные платформы с участием лишь обучающихся МУА	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список функционирующих межвузовских студенческих дискуссионных платформ, за подписью курирующего проректора;
<b>Стратегическое направление 2 «Трансформация в исследовательский университет и его развитие как ведущего центра трансляции новых знаний и инноваций в практику и политику здравоохранения»</b>						



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 78 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

<b>Приоритетное направление 2.1 «Развитие кадрового потенциала университета в сфере научной и инновационной деятельности (НИД)»</b>						
1	Средний индекс Хирша производственного персонала по базе Web of Science либо Scopus *** <sup>7</sup>	-	[Сумма индексов Хирша по базам Web of Science либо Scopus научно-исследовательского и научно-педагогического персонала в отчетном календарном году] / [Общая численность научно-исследовательского и научно-педагогического персонала в отчетном календарном году]	Все категории научно-исследовательского и научно-педагогического персонала Если ученый имеет индекс Хирша по обоим базам данных (и Web of Science и Scopus, то учитывается лишь одно значение индекса Хирша по той базе данных, в которой он имеет максимальное значение	АУП, обслуживающий и вспомогательный персонал (лаборанты и т.д.) Клинический персонал	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС, имеющих индекс Хирша по базам Web of Science либо Scopus в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора и руководителя отдела HR; 3. Скриншоты индексов Хирша по базам Web of Science либо Scopus в отчетном календарном году, согласно списку; 4. Справка с отдела HR о количестве штатных ППС в отчетном календарном году.
2	Отношение количества статей, опубликованных в течение последних пяти лет в международных рейтинговых журналах, индексируемых Web of Science или Scopus, к количеству штатного научно-исследовательского и научно-педагогического персонала ***	-	1: [[Численность штатного научно-исследовательского и научно-педагогического персонала ВУЗа по состоянию на конец отчетного периода] / [Количество статей в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science за последние 5 лет, в которых авторами является научно-исследовательский и научно-педагогический персонал, аффилированный с ВУЗом]]	Научно-педагогические работники - все штатные специалисты с высшим образованием, занимающие должности в научных подразделениях и должности профессорско-преподавательского состава, работающие в организации на 0,25 ставки и более, а также педагогический и научный персонал с кем заключены договора Гражданско-правового характера на срок более 6 мес. Статьи – оригинальные научные или обзорные статьи, опубликованные за последние 5 лет, включая отчетный год в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science. Учитываются только статьи, опубликованные научными и педагогическими работниками. В статье обязательно должна быть указана аффилиация сотрудника с МУА	При расчете численности научных и педагогических работников не учитываются обслуживающий и вспомогательный персонал (лаборанты и т.д.). При подсчете статей не учитываются публикации в формате короткого сообщения, письмо, тезис, корреспонденция, а также статьи в журналах не индексируемых в Scopus и Web of Science. Не учитываются статьи, опубликованные сотрудниками из числа АУП и клинического персонала (за	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список публикаций (статей) в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science за последние 5 лет за подписью курирующего проректора; 3. Скриншоты публикаций (статей) в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science за последние 5 лет согласно списку. 4. Справка с отдела HR о штатном научно-исследовательском и научно-педагогическом персонале на конец отчетного периода.

<sup>7</sup> \*\*\* - Индикаторы Дорожной карты о реализации проекта «Развитие рынка биомедицинских исследований, в том числе проведение международных и многоцентровых исследований»



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 79 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

						исключением случаев, когда они совмещают научные или педагогические должности на 0,25 ставки и выше)	
3	Доля ППС и научных работников, имеющих высокие академические достижения по базе Web of Science либо Scopus ***	индекс Хирша не менее 3	%	[Число ППС и научных работников, имеющих индекс Хирша не менее 3] / [Общее число штатного ППС и научных работников на конец отчетного календарного года] × 100	Штатные ППС и научные работники, имеющие индекс Хирша не менее 3 по базе Web of Science либо Scopus	ППС и научные работники, не имеющие индекса Хирша не менее 3 по базе Web of Science либо Scopus. ППС и научные работники, не являющиеся штатными работниками МУА	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС и научных работников, имеющих индекс Хирша не менее 3, за подписью курирующего проректора; 3. Скриншоты персональных страниц (профилей) с указанием значения индекса Хирша;
		статьи в журналах Q1-Q2 (в отчетном году)	%	[Число ППС и научных работников, имеющих статьи в журналах Q1-Q2 (в отчетном году)] / [Общее число штатного ППС и научных работников на конец отчетного календарного года] × 100	Штатные ППС и научные работники, имеющие статьи в журналах Q1-Q2 (в отчетном году), в которых указана аффилиация с МУА	Штатные ППС и научные работники, имеющие статьи в журналах Q1-Q2 (в отчетном году), в которых не указана аффилиация с МУА. ППС и научные работники, не являющиеся штатными работниками МУА	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС и научных работников, имеющих статьи в журналах Q1-Q2 (в отчетном году), за подписью курирующего проректора; 3. Копии статей в журналах Q1-Q2 4. Скриншот страниц официальных ресурсов, содержащих информацию о кватртеле журнала
<b>Приоритетное направление 2.2 «Формирование эффективной инфраструктуры для НИД сотрудников и обучающихся»</b>							
1	Количество научных подразделений (институтов, научных центров) в структуре Университета	Ед.	[Количество научных подразделений (институтов, научных центров) в структуре Университета на конец отчетного года]	Подразделения университета в статусе института или научного центра	Подразделения университета не имеющие статуса института или научного центра		1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список научных подразделений (институтов, научных центров) в структуре Университета, за подписью курирующего проректора; 3. Копии структуры университета
2	Количество успешных стартапов / спинофф офисов	Ед.	[Количество успешных стартапов / спинофф офисов, функционирующих в университете в отчетном году]	Стартапы / спинофф офисы, созданные на базе университета или с участием университета, функционирующие на конец отчетного года	Стартапы / спинофф офисы, созданные на базе университета или с участием университета, не		1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список стартапов / спинофф офисов, за подписью курирующего проректора; 3. Копии подтверждающих документов -



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 80 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

				функционирующие на конец отчетного года	приказов	
3	Количество полученных охранных документов	Ед.	[Количество полученных международных и национальных патентов, авторских свидетельств в отчетном году]	Международные и национальные патенты, в которых патентообладателем является МУА Авторские свидетельства, полученные штатными сотрудниками МУА	Международные и национальные патенты, в которых патентообладателем не является МУА Авторские свидетельства, полученные не штатными сотрудниками МУА	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список полученных международных и национальных патентов, авторских свидетельств за подписью курирующего проректора; 3. Копии полученных международных и национальных патентов, авторских свидетельств
<b>Приоритетное направление 2.3 «Совершенствование механизмов менеджмента НИД в Университете»</b>						
1	Доля доходов от научной деятельности в общем бюджете ВУЗа	%	[Объем доходов от научной деятельности в отчетном календарном году] / [Общий объем бюджета ВУЗа в отчетном календарном году (доходная часть)] × 100	В качестве объема доходов учитывается объем средств, который садится в доходную часть Плана развития: по всем источникам и формам финансирования активностей, связанных с научной деятельностью (базовое, ПЦФ, грантовое финансирование, финансирование НИР из иных внешних источников); от коммерциализации результатов НИР; от реализации программ подготовки в магистратуре и докторантуре	Внутривузовские гранты на научные исследования, затраты на научные мероприятия из собственных средств организации (поездки и закуп оборудования, публикации и т.д.)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка об общем объеме бюджета и объеме доходов от научной деятельности ВУЗа в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора. 3. Копии договоров
2	Доля расходов на научную деятельность от общего объема бюджета (в т.ч. на внутривузовские гранты для ППС и обучающихся)	%	[Объем расходов на научную деятельность в отчетном календарном году] / [Общий объем бюджета ВУЗа в отчетном календарном году (расходная часть)] × 100	Объем средств, который садится в расходную часть Плана развития по всем источникам и формам финансирования активностей, связанных с научной деятельностью (Стимулирующие выплаты за публикации, оплата сборов за получение охранных документов, внутривузовские гранты, призовой фонд для ежегодных студенческих	Объем средств, который садится в доходную часть Плана развития: по всем источникам и формам финансирования активностей, связанных с научной деятельностью	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка об общем объеме бюджета и объеме расходов от научной деятельности ВУЗа в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора.





<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 81 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

				конференций, оплата поездок для участия в международных конференциях, оплата стажировок в зарубежных центрах или обучение с приглашением визитинг-профессора, оплата институционального и индивидуального членства в международных ассоциациях, затраты на поддержку и продвижение журнала МУА)		
3	Количество научно-исследовательских и инновационных проектов, в том числе международных	Ед.	[Количество научно-исследовательских и инновационных проектов, в том числе международных, в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного года или завершенные в отчетном году научно-исследовательские и инновационные проекты, в том числе международные	Научно-исследовательские и инновационные программы и проекты, не реализуемые в отчетном году	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых научно-исследовательских и инновационных проектов; 3. Копии договоров, реализуемых научно-исследовательских и инновационных проектов.
<b>Приоритетное направление 2.4 «Создание эффективной среды для вовлечения в науку обучающихся и поддержки молодых ученых»</b>						
1	Доля обучающихся, являющихся членами студенческих научных кружков на кафедре	%	[Численность обучающихся, являющихся членами студенческих научных кружков на кафедре в отчетном календарном году] / [Общая численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов) в ВУЗе по состоянию на конец отчетного календарного года] × 100	Обучающиеся, являющиеся членами студенческих научных кружков на кафедре	Обучающиеся в академическом отпуске	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список обучающихся, являющихся членами студенческих научных кружков на кафедрах, за подписью курирующего проректора; 3) Справка об общем контингенте обучающихся по уровням подготовки специалистов за подписью курирующего проректора.
2	Количество научных и инновационных проектов обучающихся	Ед.	[Количество реализуемых научных и инновационных проектов обучающихся в отчетном году]	Реализуемые на конец отчетного года или завершенные в отчетном году научные и инновационные проекты обучающихся	Научные и инновационные проекты обучающихся, в которых не участвуют обучающиеся	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список реализуемых научных и инновационных проектов обучающихся; 3. Копии договоров/меморандумов/приказов в отношении научных и инновационных проектов обучающихся
3	Количество публикаций обучающихся в изданиях	Ед.	[Количество публикаций обучающихся в изданиях	Оригинальные научные или обзорные статьи, короткие	Публикации в журналах, не	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора;



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 82 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	Web of Knowledge, Scopus		Web of Knowledge, Scopus]	публикации, опубликованные в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science. В публикации обязательно должна быть указана аффилиация обучающегося с МУА	индексируемых в Scopus и Web of Science.	2. Список публикаций в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science за подписью курирующего проректора; 3. Скриншоты /копии публикаций в журналах, индексируемых в базах данных Scopus и Web of Science согласно списку.
4	Доля выпускников докторантуры за последние четыре года, получивших диплом доктора PhD, а также подавших документы на получение степени в ККСОН МОН РК	%	[Численность выпускников докторантуры за последние четыре года, получивших диплом доктора PhD, а также подавших документы на получение степени в ККСОН МОН РК] / [Общая численность выпускников докторантуры за последние четыре года]×100	Выпускники докторантуры за последние четыре года (включая отчетный год), получивших диплом доктора PhD, а также подавших документы на получение степени в ККСОН МОН РК по состоянию на конец отчетного года	Выпускники докторантуры за последние четыре года (включая отчетный год), прошедшие защиту, но не успевшие подать документы на получение степени в ККСОН МОН РК по состоянию на конец отчетного года	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список выпускников докторантуры за последние четыре года, получивших диплом доктора PhD, а также подавших документы на получение степени в ККСОН МОН РК, за подписью курирующего проректора; 3) Копии приказов о выпуске докторантов за последние четыре года; 4) Копии протоколов диссертационного совета, сопроводительное письмо о направлении документов на получение степени в ККСОН МОН РК согласно списку; 5) Копии дипломов доктора PhD согласно списку; 4) Справка об общем контингенте выпускников докторантуры за последние четыре года за подписью курирующего проректора.
<b>Приоритетное направление 2.5 «Усиление сотрудничества по вопросам НИД с ведущими зарубежными и отечественными ВУЗами, НИИ, НЦ, предприятиями медицинской и фармацевтической промышленности»</b>						
1	Количество ведущих международных организаций по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения, в которых Университет имеет институциональное членство	Ед.	[Количество ведущих международных организаций по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения, в которых Университет имеет институциональное членство]	Международные организации по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения	Международные организации, чья основная сфера деятельности не связана с исследованиями и подготовкой кадров в области здравоохранения	1) Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2) Список ведущих международных организаций по исследованиям и подготовке кадров в области здравоохранения, в которых Университет имеет институциональное членство, за подписью курирующего проректора; 3) Копии сертификатов / свидетельств / скриншотов со страниц официальных сайтов международных организаций, подтверждающих членство
2	Количество совместных	Ед.	[Количество реализуемых	Реализуемые на конец отчетного	Научно-	1. Пояснительная записка за подписью



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 83 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	научно-исследовательских и инновационных проектов с зарубежными партнерами		совместных научно-исследовательских и инновационных проектов с зарубежными партнерами в отчетном году]	года или завершённые в отчетном году совместные научно-исследовательские и инновационные проекты с зарубежными партнерами	исследовательские и инновационные проекты, предполагающие выполнение совместных исследований с зарубежными партнерами	и курирующего проректора; 2. Список реализуемых научно-исследовательских и инновационных проектов; 3. Копии договоров/меморандумов реализуемых научно-исследовательских и инновационных проектов.
3	Доля средств, полученных от зарубежных грантов на реализацию научно-исследовательских и инновационных проектов в общем бюджете	%	[Объем средств, полученных от зарубежных грантов на реализацию научно-исследовательских и инновационных проектов в отчетном календарном году] / [Общий объем бюджета ВУЗа в отчетном календарном году (доходная часть)] × 100	В качестве объема доходов учитывается объем средств, который садится в доходную часть Плана развития от зарубежных грантов на реализацию научно-исследовательских и инновационных проектов	Объем средств от зарубежных грантов на реализацию научно-исследовательских и инновационных проектов, которые поступили в ВУЗ не в отчетном календарном году	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка об общем объеме бюджета и объеме доходов от научной деятельности ВУЗа в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора. 3. Копии договоров/меморандумов и иных документов, подтверждающих поступление средств от зарубежных грантов на реализацию научно-исследовательских и инновационных проектов
<b>Приоритетное направление 2.6 «Расширение признания университета в НИД на национальном и международном уровне»</b>						
1	Позиция университета в рейтинге QS Emerging Europe & Central Asia University Rankings	мес то	[Позиция университета в рейтинге QS Emerging Europe & Central Asia University Rankings по состоянию на отчетный год]	Результаты рейтинговой оценки за отчетный календарный год	Результаты оценки за иные годы	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Свидетельства / скриншоты с официальной страницы рейтингового агентства
	QS World University Rankings	мес то	[Позиция университета в рейтинге QS World University Rankings по состоянию на отчетный год]	Результаты рейтинговой оценки за отчетный календарный год	Результаты оценки за иные годы	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Свидетельства / скриншоты с официальной страницы рейтингового агентства
2	Позиция университета в отраслевом рейтинге по научной деятельности среди медицинских ВУЗов	мес то	[Позиция университета в отраслевом рейтинге по научной деятельности среди медицинских ВУЗов по состоянию на отчетный год]	Результаты рейтинговой оценки за отчетный календарный год	Результаты оценки за иные годы	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Скриншоты с официальной страницы организации, проводящей рейтинговую оценку / официальные письма, презентации с результатами рейтинговой оценки
3	Количество международных баз данных, в которых	Ед.	[Количество международных баз данных, в которых индексируется научно-	Международные базы данных, содержащие информацию об опубликованных в журнале	Международные базы данных, не включающие	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список международных баз данных, в



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 84 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	индексируется научно-практический журнал «Астаналық медицина журналы»		практический журнал «Астаналық медицина журналы» по состоянию на конец отчетного года]	«Астаналық медицина журналы» публикациях	информацию об опубликованных в журнале «Астаналық медицина журналы» публикациях	которых индексируется научно-практический журнал «Астаналық медицина журналы», за подписью курирующего проректора; 3. Скриншоты с официальных сайтов международных баз данных
<b>Стратегическое направление 3 «Развитие университета как интегрированного академического медицинского центра, функционирующего на основе триединства образования, науки и практики»</b>						
<b>Приоритетное направление 3.1 «Формирование ИАМЦ и усиление взаимодействия с медицинскими организациями города Нур-Султан и региона»</b>						
1	Доля ППС клинических кафедр, работающих в ЕНСЗ (имеющих контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля)	%	[Количество ППС клинических кафедр, работающих в ЕНСЗ (имеющих контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля) / [Общее количество ППС клинических кафедр] × 100	Лица из числа профессорско-преподавательского состава клинических кафедр, имеющие контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля (занимающие врачебную позицию)	Лица из числа профессорско-преподавательского состава клинических кафедр, не имеющие контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля (не занимающие врачебную позицию)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС клинических кафедр, работающих в ЕНСЗ (имеющих контракт с организациями здравоохранения в качестве специалиста клинического профиля), за подписью курирующего проректора; 3. Трудовые договора/справки с места работы согласно списку; 4. Справка с отдела HR о штатном ППС клинических кафедр.
2	Количество клинических исследований, выполняемых на клинических базах университета	Ед.	[Количество клинических исследований, выполняемых на клинических базах университета в отчетном году]	Клинические исследования лекарственных средств и медицинских изделий, медицинских технологий (интервенционные и неинтервенционные), проведение которых одобрено в соответствии с действующим законодательством, реализуемые или завершенные в отчетном году, на клинических базах университета, в которых в качестве исследователей участвовали сотрудники	Научные программы - ПЦФ и гранты (поскольку они проводятся на основании заключения ГНТЭ, а не одобрения в формате клинического исследования. Если в рамках ПЦФ или гранта предусмотрено одно или несколько клинических исследований – на каждое из них должно быть получено отдельное одобрение.	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список клинических исследований, выполняемых на клинических базах университета, за подписью курирующего проректора; 3. Копии договоров/меморандумов на проведение клинических исследований
3	Количество внедренных новых методов	Ед.	[Количество внедренных новых методов диагностики,	Новые методы диагностики, лечения, профилактики и	Акты внедрения на новые методы, не	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора;



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 85 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	диагностики, лечения, профилактики и реабилитации на клинических базах университета		лечения, профилактики и реабилитации на клинических базах университета в отчетном году]	реабилитации, внедренные на клинических базах университета с подтвержденным фактом внедрения (наличие акта внедрения)	относящиеся к методам диагностики, лечения, профилактики и реабилитации	2. Список внедренных новых методов диагностики, лечения, профилактики и реабилитации, за подписью курирующего проректора; 3. Копии актов внедрения
<b>Приоритетное направление 3.2 «Создание и развитие университетской больницы (УБ), клиник университета и иных научно-практических баз»</b>						
1	Количество собственных медицинских организаций (МО) университета (в структуре или в качестве дочерней организации)	%	[Количество собственных медицинских организаций (МО) университета (в структуре или в качестве дочерней организации) по состоянию на конец отчетного года]	Медицинские организации университета (в структуре или в качестве дочерней организации)	Медицинские организации, используемые в качестве клинических баз на основе договора	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список медицинских организаций (МО) университета (в структуре или в качестве дочерней организации), за подписью курирующего проректора; 3. Копии структуры университета
2	Количество центров компетенций, функционирующих на базе медицинских организаций университета	Ед.	[Количество центров компетенций, функционирующих на базе медицинских организаций университета по состоянию на конец отчетного года]	Центры компетенций, функционирующие на базе медицинских организаций университета	Центры компетенций, функционирующие на базе медицинских организаций, используемых в качестве клинических баз на основе договора	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список центров компетенций, за подписью курирующего проректора; 3. Копии приказов о создании Центров компетенций
<b>Приоритетное направление 3.3 «Создание и развитие симуляционного центра и активное развитие симуляционных технологий»</b>						
1	Доля клинических дисциплин, по которым итоговый контроль проводится с использованием ресурсов Симуляционного центра (ОСКЭ)	%	[Количество клинических дисциплин, по которым итоговый контроль проводится с использованием ресурсов симуляционного центра (ОСКЭ) в отчетном календарном году] / [Общее количество клинических дисциплин в отчетном календарном году] × 100	Клинические дисциплины, по которым итоговый контроль проводится с использованием ресурсов Симуляционного центра (ОСКЭ)	Клинические дисциплины, по которым итоговый контроль не проводится с использованием ресурсов симуляционного центра (ОСКЭ)	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список клинических дисциплин, по которым итоговый контроль проводится с использованием ресурсов Симуляционного центра, за подписью курирующего проректора. 3. Копии рабочих учебных программ
2	Количество клинических сценариев в арсенале Симуляционного центра	Ед.	[Количество клинических сценариев в арсенале Симуляционного центра используемых на практике в отчетном году]	Клинические сценарии в арсенале Симуляционного центра, которые использовались на практике в отчетном году	Клинические сценарии в арсенале Симуляционного центра, которые не использовались на практике в отчетном году	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список клинических сценариев в арсенале Симуляционного центра, за подписью курирующего проректора. 3. Копии документа, которым утверждены клинические сценарии
3	Количество обученных по	Ед.	[Количество обученных по	Штатные сотрудники	Лица, обученные по	1. Пояснительная записка за подписью



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 86 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	мастер - классам по принципам командной работы (коммуникативные медицинские навыки)		мастер - классам по принципам командной работы (коммуникативные медицинские навыки) в отчетном году]	университета, обученные по принципам командной работы (коммуникативные медицинские навыки)	мастер - классам по принципам командной работы, не являющиеся штатными сотрудниками университета	курирующего проректора; 2. Список обученных по мастер - классам по принципам командной работы (коммуникативные медицинские навыки), за подписью курирующего проректора. 3. Копии приказов об обучении	
<b>Стратегическое направление 4 «Развитие кадрового потенциала и совершенствование системы управления и финансирования университета»</b>							
<b>Приоритетное направление 4.1 «Развитие кадрового потенциала университета»</b>							
1	Повышение средней заработной платы в сравнении с 2021 годом	на 1 ставку по всем категориям персонала	%	[Средняя заработная плата на 1 ставку по всем категориям персонала в отчетном календарном году] / [Средняя заработная плата на 1 ставку по всем категориям персонала в 2021 году]×100	Средняя заработная плата на 1 ставку по всем категориям штатного персонала	Объем вознаграждения специалистам, привлекаемым по договорам гражданско-правового характера	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка о средней заработной плате на 1 ставку по всем категориям персонала за подписью курирующего проректора;
		на 1 ставку педагогических и научных работников	%	[Средняя заработная плата на 1 ставку педагогических и научных работников в отчетном календарном году] / [Средняя заработная плата на 1 ставку педагогических и научных работников в 2021 году]×100	Средняя заработная плата на 1 ставку педагогических и научных работников		
2	Доля инвестиций в мотивацию сотрудников (все дополнительные затраты на мотивацию сотрудников - премии надбавки, доплаты, обучения, мат.помощь) в общем объеме ФОТ		%	[Объем инвестиций в мотивацию сотрудников в отчетном календарном году] / [Общий объем фонда оплаты труда в отчетном календарном году]×100	Инвестиции в мотивацию сотрудников (все дополнительные затраты на мотивацию сотрудников - премии надбавки, доплаты, обучения, материальная помощь)	Инвестиции на иные статьи расходов, не связанные с мотивацией сотрудников	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Объем инвестиции в мотивацию сотрудников в отчетном календарном году-копии приказов; 3. Общий объем фонда оплаты труда в отчетном календарном году-справка за подписью курирующего проректора.
3	Уровень острепенности ППС и научного персонала		%	[Число ППС, имеющих на конец отчетного года ученую степень, академическую степень / степень PhD или доктора по профилю] / [Общее число штатного ППС и научного персонала на конец отчетного	Лица, имеющие ученую степень (кандидата наук, доктора наук, доктора философии (PhD), доктора по профилю), академическую степень доктора философии (PhD), доктора по профилю, степень доктора философии (PhD), доктора по	Отсутствие у лица диплома, выданного уполномоченным органом Республики Казахстан в области аттестации научных кадров высшей квалификации или	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список ППС и научного персонала, имеющего ученую степень, академическую степень / степень PhD или доктора по профилю, за подписью курирующего проректора; 3. Копии дипломов о получении ученой степени, академической степени / степени PhD



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 87 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

		календарного года] × 100	профилю	ВУЗом, имеющим особый статус	или доктора по профилю; 4. Справка с отдела HR о количестве штатных ППС и научного персонала в отчетном календарном году.	
<b>Приоритетное направление 4.2 «Совершенствование системы управления университетом»</b>						
1	Удельный вес удовлетворенности обучающихся цифровизацией учебно-образовательного процесса	%	[Численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов), указавших на удовлетворенность цифровизацией учебно-образовательного процесса] / [Общая численность обучающихся (студентов, интернов, магистрантов, докторантов, резидентов), принявших участие в опросе] × 100	Обучающиеся, принявшие участие в опросе по оценке удовлетворенности обучающихся цифровизацией учебно-образовательного процесса согласно утвержденной методологии	Обучающиеся, не принявшие участие в опросе	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Копия отчета об оценке удовлетворенности обучающихся цифровизацией учебно-образовательного процесса согласно утвержденной методологии
2	Уровень вовлеченности обучающихся в процессы управления университетом (представительство в постоянно действующих коллегиальных органах)	%	[Количество коллегиальных органов университета, в которых имеется представительство обучающихся университета] / [Общее количество коллегиальных органов в университете] × 100	Коллегиальные органы, функционирующие в университете на конец отчетного года	Коллегиальные органы, нефункционирующие в университете на конец отчетного года	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Перечень коллегиальных органов университета, в которых имеется представительство обучающихся, за подписью курирующего проректора; 3. Копии приказов о составе коллегиальных органов
3	Доля АУП и руководителей структурных подразделений, обученных в области менеджмента (проектного менеджмента, стратегического менеджмента, оценки и управления рисками, систем менеджмент качества и др.)	%	[Количество АУП и руководителей структурных подразделений, обученных в области менеджмента (проектного менеджмента, стратегического менеджмента, оценки и управления рисками, систем менеджмент качества и др.) в отчетном году] / [Общее количество АУП на конец отчетного года] × 100	Штатные сотрудники из числа АУП и руководителей структурных подразделений, обученные в области менеджмента (проектного менеджмента, стратегического менеджмента, оценки и управления рисками, систем менеджмент качества	Нештатные сотрудники университета (совместители), обученные в области менеджмента	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Список АУП и руководителей структурных подразделений, обученных в области менеджмента (проектного менеджмента, стратегического менеджмента, оценки и управления рисками, систем менеджмент качества и др.), за подписью курирующего проректора; 3. Копии сертификатов / свидетельств о прохождении обучения; 4. Справка с отдела HR о количестве АУП и руководителей структурных подразделений в



<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 88 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

						отчетном календарном году.
<b>Приоритетное направление 4.3 «Совершенствование механизмов финансирования университета»</b>						
1	Рентабельность продаж (ROS)	%	$[Чистая\ прибыль] / [Выручка] * 100\%$	Чистая прибыль — это выручка минус вообще все расходы: административные затраты, себестоимость товара, зарплата, реклама, налоги, амортизация, проценты по кредитам	Объем средств, относящихся к расходам: административные затраты, себестоимость товара, зарплата, реклама, налоги, амортизация, проценты по кредитам	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка о прибыли и выручке университета в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора
2	Рентабельность активов (ROA)	%	$[Чистая\ прибыль] / [Сумма\ общих\ доходов] * 100$	Чистая прибыль — это выручка минус вообще все расходы: административные затраты, себестоимость товара, зарплата, реклама, налоги, амортизация, проценты по кредитам	Объем средств, относящихся к расходам: административные затраты, себестоимость товара, зарплата, реклама, налоги, амортизация, проценты по кредитам	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка о прибыли и выручке университета в отчетном календарном году, за подписью курирующего проректора.
3	Объем средств, выделяемых на внутривузовские гранты от общего расхода Общества	%	$[Объем\ средств,\ выделяемых\ на\ внутривузовские\ гранты\ в\ отчетном\ календарном\ году] / [Общий\ объем\ бюджета\ ВУЗа\ в\ отчетном\ календарном\ году\ (расходная\ часть)] * 100$	Объем средств, который садится в расходную часть Плана развития на внутривузовские гранты для обучающихся и сотрудников	Объем средств расходной части бюджета университета по иным статьям расходов	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка об общем объеме средств, выделяемых на внутривузовские гранты, за подписью курирующего проректора. 3. Копии приказов о выделении внутривузовских грантов (по результатам конкурса)
<b>Стратегическое направление 5 «Развитие инфраструктуры и материально-технической базы университета»</b>						
<b>Приоритетное направление 5.1 «Создание нового университета с современной базой для образовательной, научной и клинической деятельности, социальной инфраструктурой»</b>						
1	Снижение доли непрофильных активов (зданий и сооружений) Общества	%	$[Количество\ не\ профильных\ зданий] / [Общее\ количество\ зданий] * 100\%$	Здания на балансе университета	Здания, не находящиеся на балансе университета	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка о количестве профильных и непрофильных активов (зданий и сооружений), за подписью курирующего проректора.
2	Количество обучающихся, обеспеченных общежитием (Количество)	Кол-во	[Общее количество койко-мест]	Койко-места, предоставляемые для обучающихся университета	Койко-места, предоставляемые для сотрудников	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка о количестве обучающихся,





<b>НАО «Медицинский университет Астана»</b>	Страница 89 из 89
<b>Стратегия развития НАО «Медицинский университет Астана» на 2022-2026 годы</b>	

	койко-мест)				университета	обеспеченных общежитием, за подписью курирующего проректора.
3	Расширение доступа к современным учебно- и научно-лабораторным комплексам сторонних организаций	Ед.	[Количество современных учебно- и научно-лабораторных комплексов сторонних организаций, к которым имеется доступ в отчетном году]	Учебно- и научно-лабораторные комплексы сторонних организаций	Учебно- и научно-лабораторные комплексы университета	1. Пояснительная записка за подписью курирующего проректора; 2. Справка современных учебно- и научно-лабораторных комплексах сторонних организаций, к которым имеется доступ, за подписью курирующего проректора. 3. Копии договоров и соглашений