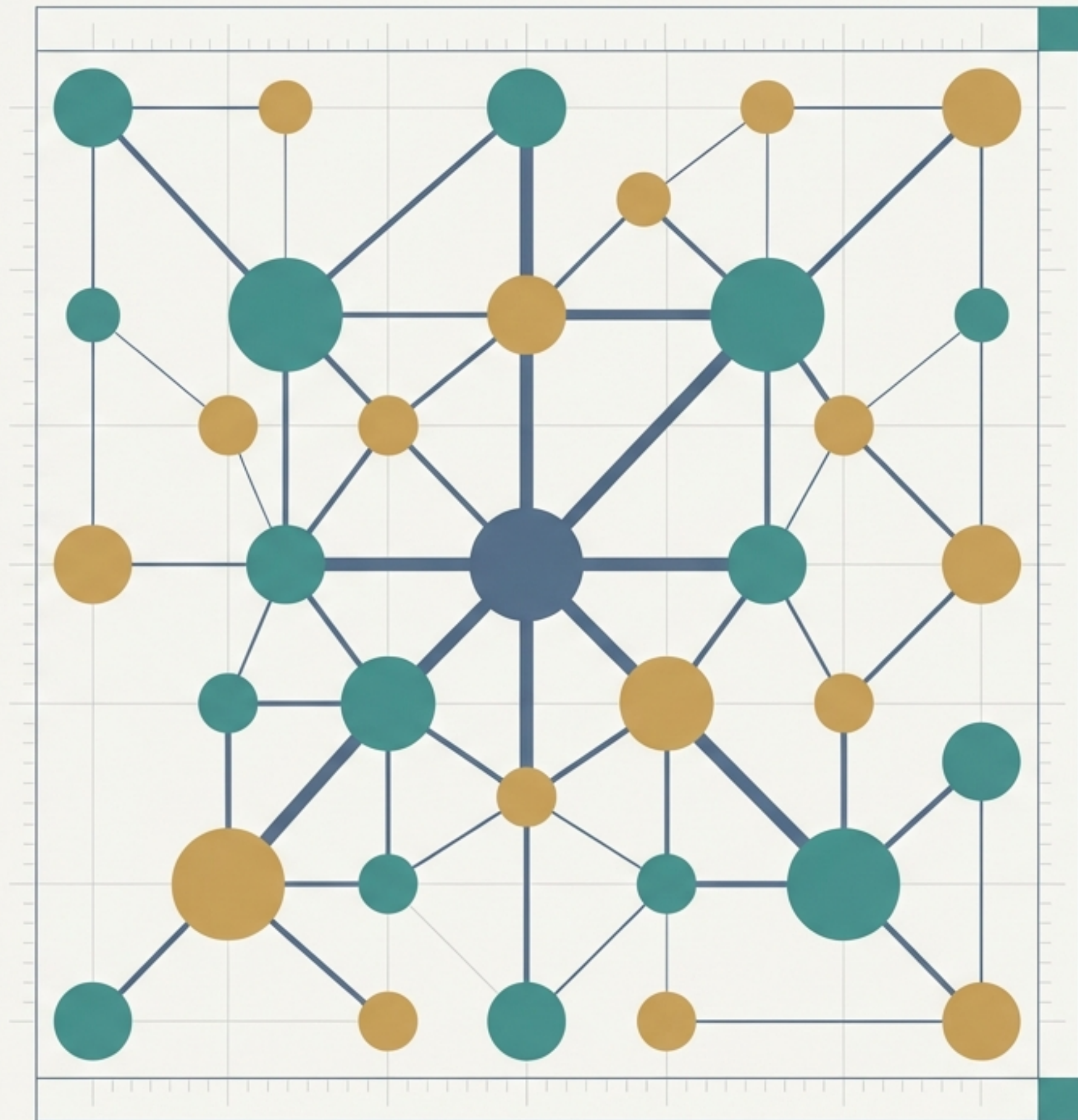
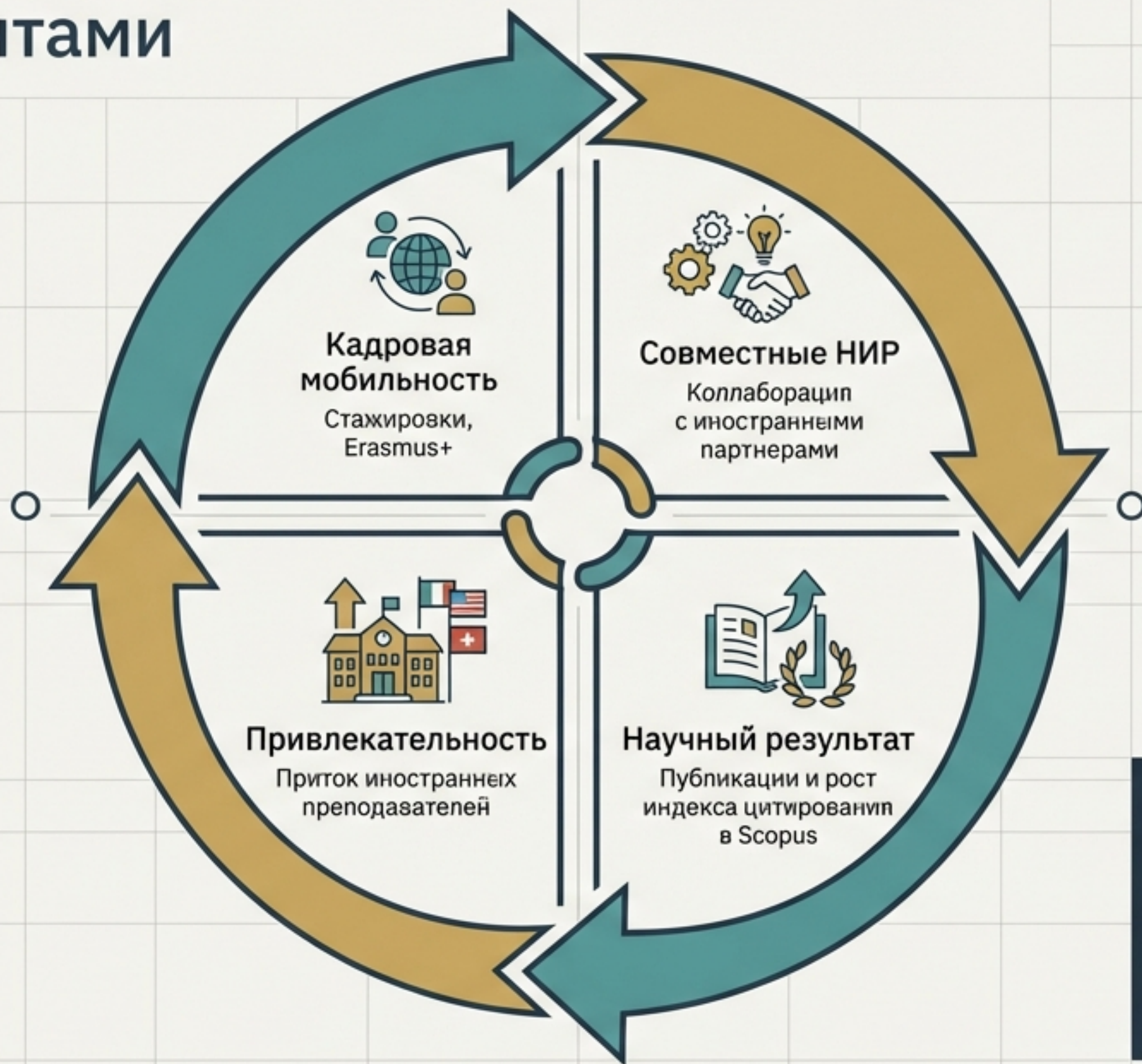


Стратегия глобальной интеграции ОММУ

Пошаговый план развития
обмена научными результатами
и кадрами (2026–2030)



Обмен знаниями начинается с обмена талантами



Интеграция кадрового и научного потенциалов создает самоподдерживающуюся экосистему, где рост компетенций ППС напрямую конвертируется в международный статус университета.

Преодоление разрыва потенциала: От изоляции к интеграции

	Текущее состояние	Целевой горизонт
Научные ресурсы	Низкая публикационная активность при наличии базовых НИР.	Доступ к Scopus, развитие собственного журнала, запуск Research Hub. Индикатор: рост индекса цитирования.
Кадры	Квалифицированный ППС, но острый недостаток международного опыта.	Ежегодные стажировки, внедрение системы KPI, привлечение иностранных преподавателей.
Партнерства	Наличие партнерств при ограниченном фактическом участии.	Активное участие в Erasmus+, реализация программ двойных дипломов.

Архитектура плана: Три опоры трансформации



Цифровизация и инфраструктура

(Основа обмена)

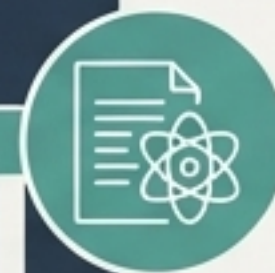
Внедрение LMS (Moodle/Canvas), EMR, AI сервисов и оснащение лабораторий для создания бесшовной бесшовной среды.



Мобильность кадров

(Двигатель обмена)

Запуск мотивационной системы KPI, KPI, ежегодные стажировки ППС и интернационализация состава (2027).

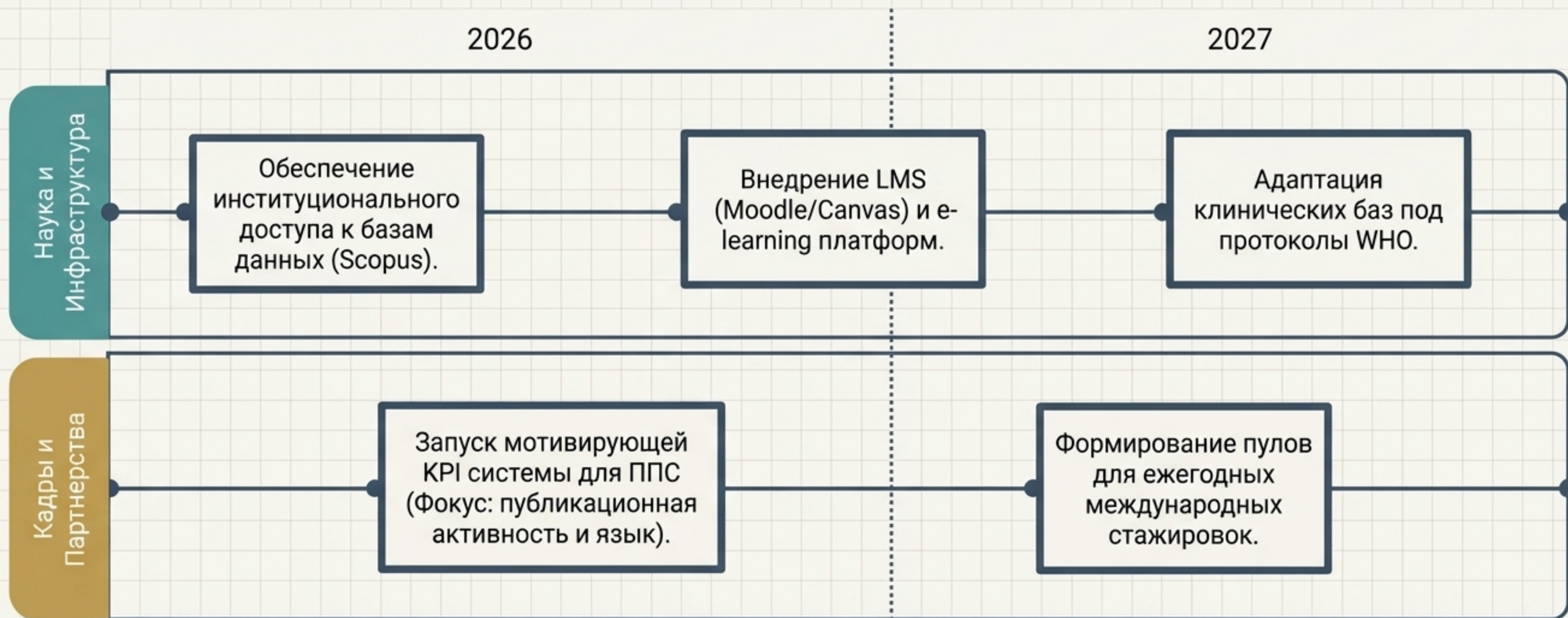


Научная интеграция

(Результат обмена)

Формирование Research Hub, интеграция со Scopus, публикационная экспансия.

Этап I: Закладка фундамента и цифровизация (2026–2027)



Ответственные: Деканат, IT-отдел.

Главный результат: Создание базовых цифровых и мотивационных условий для академического обмена.

Развертывание академической мобильности



Индикаторы успеха (2026-2027)

- Количество новых активных договоров.
- % преподавателей (ППС), отправленных на международные стажировки для роста компетенций.

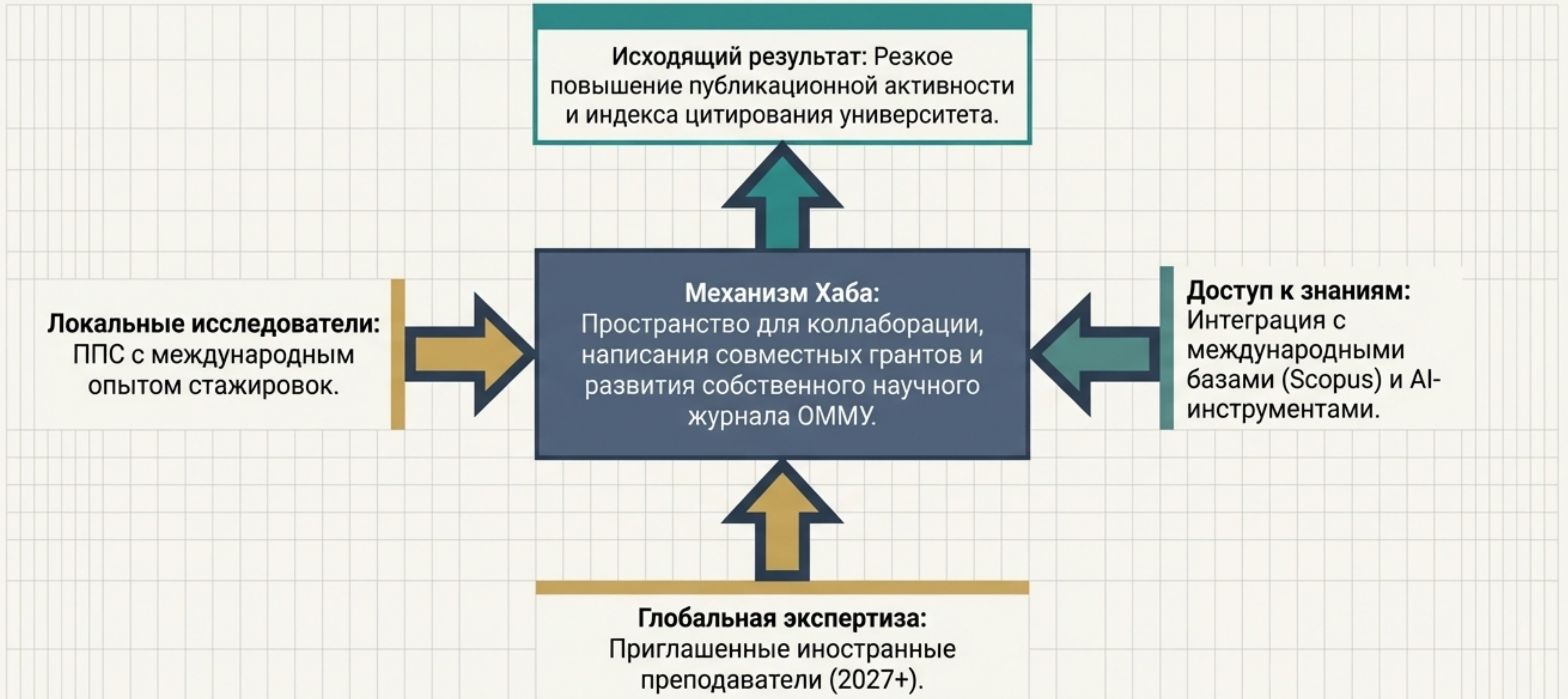
Этап II: Ускорение обмена и практическая интеграция (2027–2028)



Ответственные: Руководство, профильные кафедры.

Главный результат: Переход от подготовки к активному двустороннему обмену (усиление практики и науки).

Архитектура Research Hub: Центр консолидации НИР



Этап III: Глобальное признание и капитализация (2029–2030)

Фокус этапа: Трансляция накопленного кадрового и научного капитала в институциональный статус.

Глобальный уровень

2

Вхождение в целевые международные рейтинги на базе выросшего индекса цитирования и доли иностранных преподавателей.

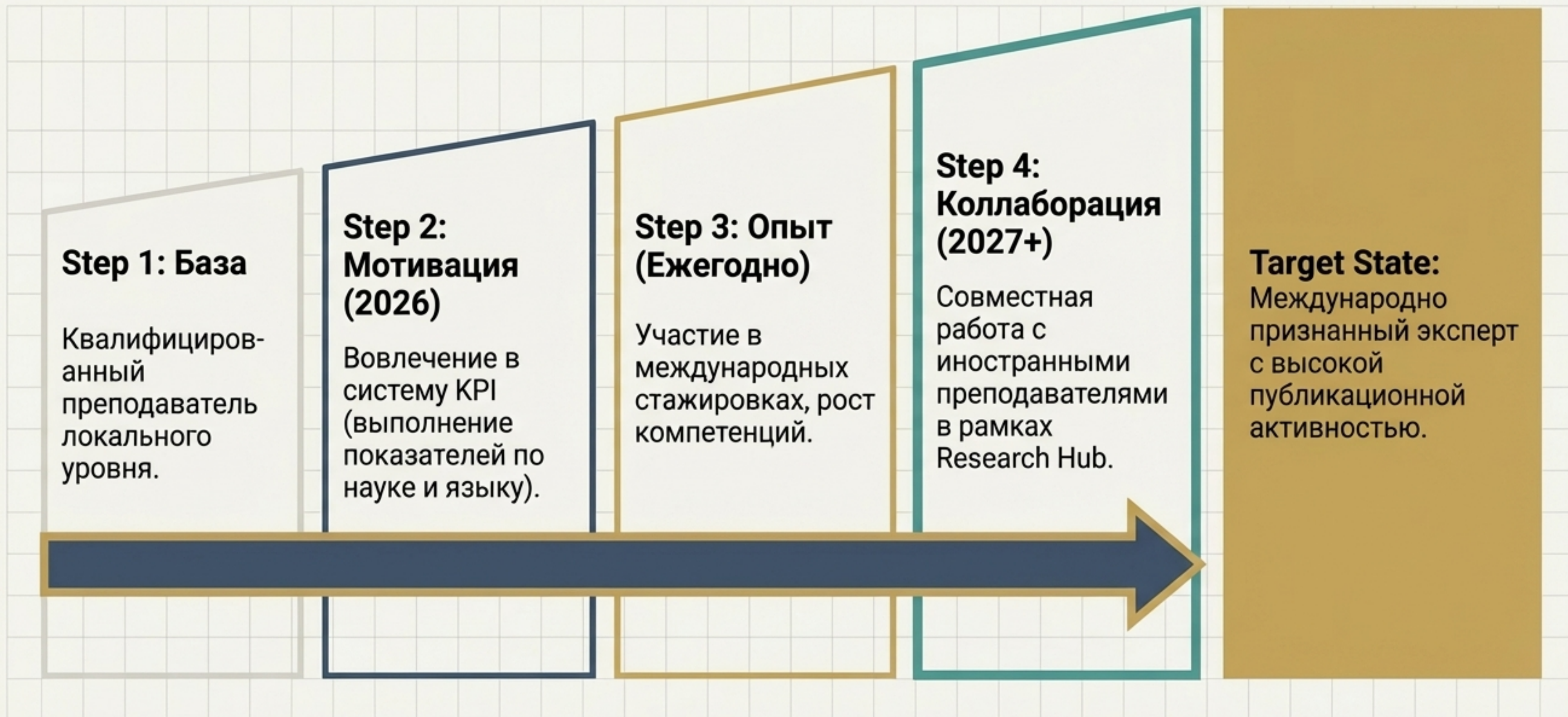
1

Прохождение международной аккредитации (опираясь на внедренные программы OSCE, PBL/TBL и протоколы WHO).

Ответственные: Ректорат.

Главный результат: Радикальное повышение статуса ОММУ на международной арене.

Матрица трансформации кадров (HR Transformation Framework)



Панель индикаторов успеха (Метрики обмена)

% ППС с международным опытом

Ежегодный рост через стажировки



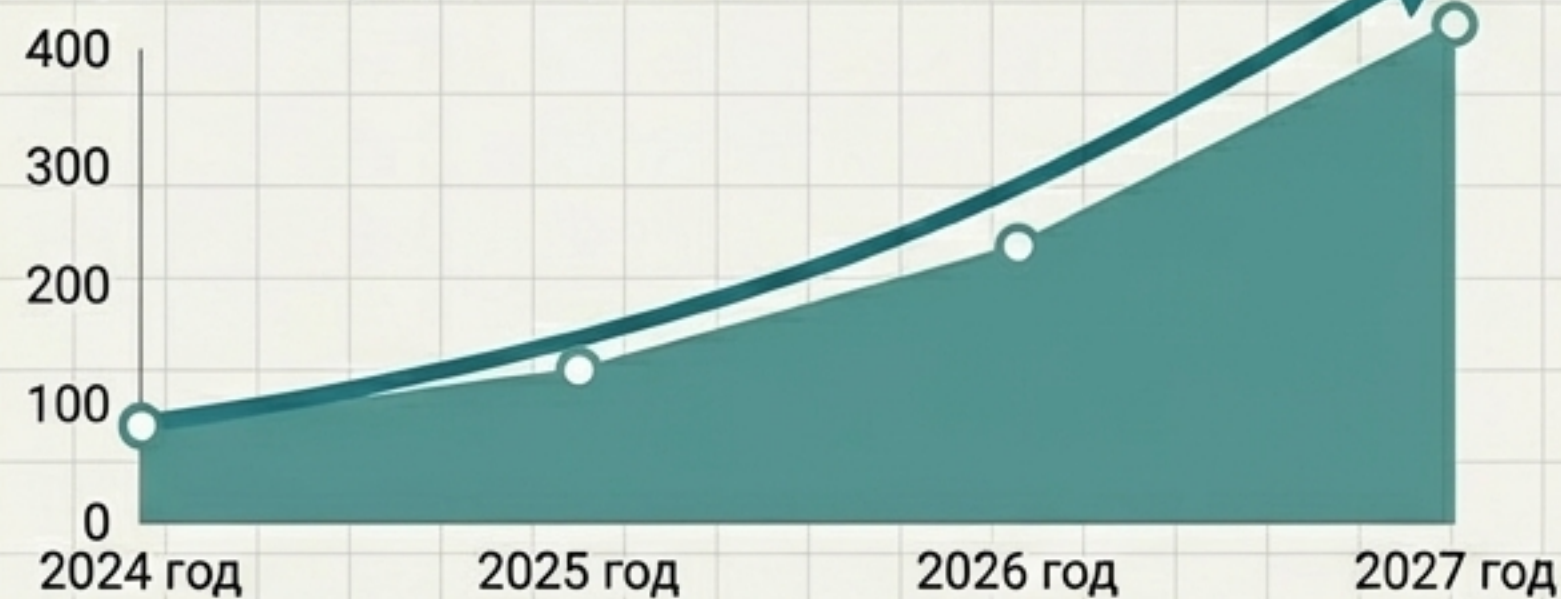
Количество иностранных преподавателей

Цель: 2027 год



Количество публикаций и индекс цитирования

Через доступ к Scopus и Research Hub



Количество активных договоров

Программы двойных дипломов и клинические базы



Синтез: Интегрированная экосистема ОММУ

Вершина

Статус ведущего научно-образовательного центра с международной аккредитацией.

Движущая сила

Взаимодействие локальных и иностранных кадров в Research Hub.

Ядро (Инфраструктура обмена)

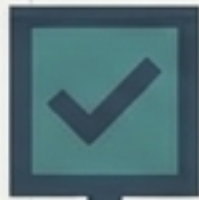
Интерактивное обучение (LMS, OSCE, PBL/TBL) +
Симуляционный центр + Оснащенные лаборатории.

Фундамент (Среда)

Единая цифровая система (EMR, AI, телемедицина) +
Обновленные клинические базы (Протоколы WHO).

Takeaway: Обмен результатами невозможен в вакууме — он требует бесшовной работы всех систем университета.

Запуск трансформации: Первые шаги на 2026 год



Задача 1 (Деканат / HR):

Разработка и утверждение критериев мотивирующей KPI системы для оценки ППС.



Задача 2 (IT / Библиотека):

Юридическое и техническое оформление институционального доступа к базе Scopus.



Задача 3 (Кафедры):

Формирование первичного пула преподавателей для отправки на международные стажировки.



Задача 4 (Руководство):

Интеграция протоколов WHO в практику первых клинических баз.

Успех долгосрочной стратегии 2030 года определяется точностью исполнения задач 2026 года.