

КАДРИ - ПОНАД УСЕ



ТУРПАК Сергій Миколайович

**Кандидат на посаду ректора
Національного університету
«Запорізька політехніка»**

Офіційну трудову діяльність розпочав у 1990 році в 54 цеху ВО «Радіоприлад». Повноцінну кар'єру розпочав після закінчення денного відділення нашого університету за спеціальністю «Організація перевезень і управління на транспорті» в 1996 році. За розподілом потрапив на Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь», де 10 років життя присвятив Управлінню залізничного транспорту. Працював черговим по станціях Східного та Доменного районів, диспетчером Доменного району. В 1997 році був призначений заступником начальника Південного району, з 1999 року – заступник начальника вантажної служби. В 2002 році очолив новостворене бюро оформлення, обліку та аналізу вантажоперевезень, у 2005 році – новий відділ зовнішніх перевезень комбінату. Працюючи, навчався в заочній аспірантурі ЗНТУ (з 1999 по 2003 рік).

За період роботи отримав знання та навички роботи в сферах охорони праці, безпеки руху, організації та управління вантажними перевезеннями, договірній, комерційній та претензійній роботі (приймав також участь у багатьох судових засіданнях в якості спеціаліста). Виконував економічні розрахунки, торкався питань бухгалтерського обліку. Приймав участь в розробці схем навантаження та кріплення вантажів, їх випробуваннях. Переймав досвід управлінської роботи транспортом на багатьох підприємствах металургійного комплексу України та за кордоном. Приймав активну участь у створенні АСУ промисловим залізничним транспортом «Запоріжсталі», впровадженні електронного документообігу.

В 2006 році, після захисту кандидатської дисертації в Східноукраїнському національному університеті ім. В. Даля за спеціальністю «Промисловий транспорт», прийшов працювати до ЗНТУ старшим викладачем, у 2007 році був обраний за конкурсом на посаду доцента. У 2011 році було дотримано вимогу наявності п'ятирічного науково-педагогічного стажу та отримано вчене звання доцента.

У 2016 році захистив докторську дисертацію (спеціальність «Промисловий транспорт»). За рішенням кафедри, з 01.09.2016 року прийняв на себе обов'язки заступника завідувача кафедри. В 2017 році отримав звання професора. З 2018 року працюю завідувачем кафедри «Транспортні технології».

Входжу до складу науково-методичної комісії з транспорту та сервісу сектору вищої освіти Науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України. Співавтор стандартів вищої освіти зі спеціальності 275 «Транспортні технології (за видами)».

Є експертом Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

Входжу до складу спеціалізованої вченої ради Д 08.820.01 із захисту докторських дисертацій Дніпровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна (спеціальності 05.22.06 «Залізнична колія», 05.22.09 «Електротранспорт», 05.22.12 «Промисловий транспорт»).

Під моїм керівництвом на кафедрі «Транспортні технології» захищено дві кандидатські дисертації.

Одружений, маю двох доньок.

Стаж роботи на керівних посадах – 14 років. Стаж роботи в нашому університеті – майже 15 років. Вік – 46 років.

ПЕРШОЧЕРГОВІ ЗАДАЧІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

1. Продовжити реалізацію положень «Стратегії розвитку національного університету «Запорізька політехніка», та «Програми розвитку національного університету «Запорізька політехніка» на 2021-2025 роки»

Ці документи пройшли всі необхідні процедури погодження з колективом, тож їх необхідно обов'язково дотримуватись, щоб забезпечити розвиток нашого університету.

2. Продовжити найкращі існуючі практики університету, постійно удосконалювати їх.

Існуючі практики у сферах агітаційної роботи з потенціальними абітурієнтами, міжнародної діяльності, спорту та ін. треба підтримувати та поширювати.

3. Повернути усім співробітникам нашого університету розуміння власної значимості, в першу чергу, через удосконалення умов праці.

При планових перевірках з охорони праці більше уваги приділяти санітарно-гігієнічним показникам, зокрема, температурним, стану освітлення тощо. Здійснювати огляд приміщень (стін, стелі) задля виявлення ознак їх інтенсивного саморуйнування. Взяти за правило негайно усувати виявлені недоліки. Високопродуктивна праця можлива лише за комфортних умов роботи. Розпочати ремонт другого навчального корпусу університету.

4. Встановити справедливий баланс у системі «вимоги» - «зарплата».

Розібратись детально в системі оплати праці, в першу чергу тих чисельних працівників, на яких за сучасних умов тримається весь університет – завідувачів відділень та кафедр, їх заступників, гарантів освітніх програм та інших, представлених меншою кількістю, керівників, фахівців, відомих діячів науки. Врахувати, що доплата за додаткову роботу, кваліфікацію не повинна бути від нуля до якогось значення, бо практика показує, що для більшості людей ця доплата буде дорівнювати нулю. Необхідно визначити об'єктивні досить вузькі діапазони значень, а краще – просто фіксовані значення за визначені показники.

5. Сформувати зрозумілу схему розподілу ресурсів між структурними підрозділами університету.

Налагодити постійний діалог керівництва з директорами коледжів університету, гарантами освітніх програм, завідувачами кафедр, спрямований на оптимізацію розподілу наявних ресурсів при вирішенні питань забезпечення якості вищої освіти. Рішення просте – повинні бути плани робіт із термінами та виконавцями. Зменшити навантаження на завідувачів кафедр по технічному забезпеченню свого підрозділу, за рахунок чого надати можливість разом із колективом виконувати свої природні функції щодо підвищення рівня навчання та викладання.

6. Оптимізувати технологічні процеси університету та збільшити час спілкування викладачів зі студентами, роботодавцями.

Тривалий історичний шлях університету, незалежно від нещодавно створених підходів, створив достатньо надійний «сплав» академічної спільноти, студентів, випускників, роботодавців. Головною проблемою стає брак часу, який раніше відводився на спілкування викладача зі студентами, випускниками. Ми всі все більше втрачаємо часу на інше. Тому вкрай необхідним є удосконалення технологічних процесів університету, щоб знайти та «повернути» цей час. Особливо важливим це є з огляду на необхідність постійного оновлення кадрового потенціалу університету.

7. Пропагувати коректну та ввічливу поведінку усіх співробітників.

Здійснювати пропаганду коректної та ввічливої поведінки персоналу, в першу чергу – керівникам структурних підрозділів на особистих прикладах.

8. Усунути можливості обмеження, затримки, не доведення інформації до викладачів та студентів.

Реалізувати єдину централізовану систему оперативного прямого інформування усіх працівників, щонайменше, з питань організації освітнього процесу.