



ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ
имени И.С. Тургенева

ПЕРВЫЙ* Опорный университет РОССИИ



Проект Министерства образования и науки
Российской Федерации

* первый, в числе 11 ВУЗов России, получивший статус «опорного»



Город
первого
опорного

Кадровый резерв

www.oreluniver.ru



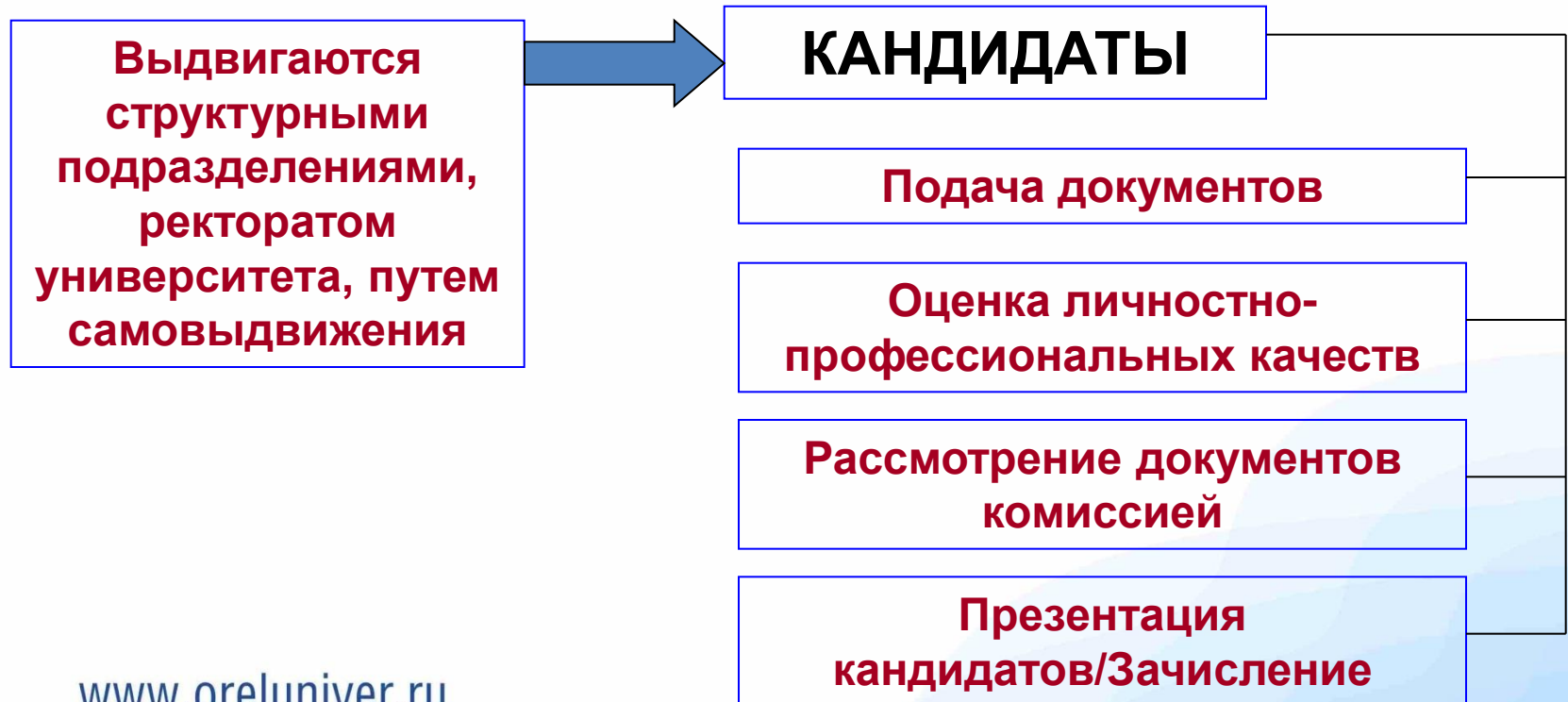
Кадровый резерв – группа наиболее квалифицированных научных, педагогических и административно-управленческих работников университета, мотивированных на достижение стратегических целей программы развития университета, прошедших отбор и целевую подготовку.





Формирование кадрового резерва

Кадровый резерв формируется на конкурсной основе из числа сотрудников, студентов и аспирантов университета, способных к эффективной образовательной, научно-исследовательской и управленческой деятельности, соответствующих критериям отбора





Порядок формирования кадрового резерва

1. Издание приказа о формировании кадрового резерва (подача документов) **до 25 октября**
2. Формирование личных дел кандидатов для зачисления в кадровый резерв, для рассмотрения их на заседании Комиссии **до 10 ноября**
3. Комиссия по кадровому резерву: **ноябрь**
 - 3.1 Определяет инструментарий оценки кандидатов в «резервисты»
 - 3.2 Проводит оценку кандидатов в «резервисты»
4. Формирование списка кандидатов для зачисления в кадровый резерв **декабрь**
5. Утверждение ректором списков сотрудников, зачисленных в кадровый резерв **до 25 декабря**



Документы для участия в конкурсе

заявление на участие в конкурсе на имя ректора

анкета с приложением документов, подтверждающих представленные сведения

Карьерограмма с описанием карьерных целей в ОГУ имени И.С. Тургенева в рамках программы развития опорного университета

индивидуальный план развития
(план мероприятий, разработанный совместно с научным руководителем или руководителем структурного подразделения)



Направления кадрового резерва

Административно-управленческий кадровый резерв

Научно-исследовательский кадровый резерв

Академический кадровый резерв

в области
образовательно-
педагогической
деятельности

в области
социально-
культурной
деятельности

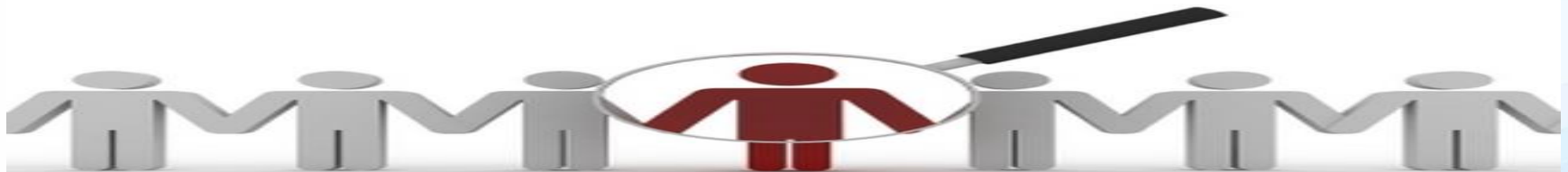




Направления и формы развития кадрового резерва

➤ Подготовка кандидатов, зачисленных в кадровый резерв, осуществляется по приоритетным направлениям программы развития опорного университета в рамках мероприятий дорожной карты.

➤ Работа кандидатов основана на выполнении индивидуального плана развития и оценивается комиссией (мониторинг активности кандидатов).





Работа с кадровым резервом

Кандидат самостоятельно составляет Индивидуальный план развития на год, задачей которого является планомерная работа над повышением уровня квалификации кандидата и его саморазвитие

Индивидуальный план развития согласовывается с руководителем структурного подразделения и утверждается Комиссией.

Индивидуальный план развития, в зависимости от группы кадрового резерва, может включать:

- ❖ стажировки (российские и зарубежные);
- ❖ публикации в индексируемых изданиях (российских, зарубежных);
- ❖ защита диссертаций (кандидатской, докторской);
- ❖ издание методических пособий, учебников и т.д.;
- ❖ повышение уровня владения иностранным языком;
- ❖ повышение профессионального мастерства и т.д.





Возможности для резервистов

Поддержка в достижении индивидуальных плановых показателей, успешной личностной адаптации, интеграции в академическую среду и построении личной профессиональной карьеры

Участие в различных мероприятиях: семинарах, курсах, конкурсах, тренингах, нацеленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций

Встречи кандидатов с ведущими профессионалами университета и бизнеса, знакомство с успешными практиками управления в науке, образовании, бизнесе

Получение преференций на финансирование научных стажировок, конференций, повышения квалификации, публикации статей в журналах Scopus, Web of Science

Участие в конкурсе для занятия более высоких должностей



Анализ эффективности работы с кадровым резервом

Ежегодно комиссией проводится анализ работы с Кадровым резервом и дается оценка его эффективности с точки зрения выполнения организационно-методической работы и проведенных мероприятий, а также проводится анализ динамики профессионального роста резервистов и числа должностей, замещенных ими в течение года





Ожидаемые результаты работы с кадровым резервом

- ✓ повышение уровня мотивации работников к профессиональному росту
- ✓ развитие профессиональных и практических управленческих качеств работников, включенных в кадровый резерв университета
- ✓ улучшение результатов профессиональной деятельности работников
- ✓ сокращение периода адаптации работников при назначении на должность
- ✓ повышение уровня профессиональной подготовки работников





Ответственность за работу с резервистами

Управление кадрового стратегического развития

- организует процесс формирования кадрового резерва;
- разрабатывает и вносит в Комиссию предложения по изменениям и дополнения в программу подготовки кадрового резерва университета;
- формирует методику оценки профессиональных и управленческих компетенций для включения в соответствующую группу кадрового резерва;
- организует совместно с учебным управлением и институтом дополнительного профессионального образования процесс обучения, повышения квалификации, стажировки и т.д.;
- проводит постоянный мониторинг состояния кадрового резерва;
- проводит анализ эффективности системы подготовки кадрового резерва;
- обеспечивает размещение информации о формировании и подготовке кадрового резерва на сайте университета

Начальник управления

- организует работу Комиссии кадрового резерва;
- докладывает ректору о составе кадрового резерва, планах и результатах работы Кадрового резерва



СПАСИБО!