

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования
«Орловский государственный университет
имени И.С. Тургенева»



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе кадрового развития
(кадрового резерва)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» (далее по тексту – ОГУ имени И.С. Тургенева), Концепцией кадрового развития ОГУ имени И.С. Тургенева на 2016–2020гг., Стратегией развития кадрового потенциала ОГУ имени И.С. Тургенева на 2018-2022гг. и устанавливает порядок формирования групп кадрового резерва в ОГУ имени И.С. Тургенева.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

2.1. Цель формирования системы кадрового развития (кадрового резерва) – пополнение профессорско-преподавательского состава ОГУ имени И.С. Тургенева молодыми преподавателями и научными работниками, закрепление их в ОГУ имени И.С. Тургенева; обеспечение условий поддержки профессионального роста и академического развития молодых преподавателей и исследователей ОГУ имени И.С. Тургенева; формирование корпоративной культуры ОГУ имени И.С. Тургенева; поддержка индивидуального планирования академической карьеры зачисленных в кадровый резерв.

2.2. Формирования системы кадрового развития (кадрового резерва) направлено на решение следующих задач:

2.2.1. обеспечение своевременного заполнения вакантных рабочих мест в ОГУ имени И.С. Тургенева новыми работниками, обеспечение дополнительных возможностей для повышения их профессиональной квалификации и должностного продвижения;

2.2.2. обеспечение преемственности и устойчивости управления университетом и его подразделениями.

3. КРИТЕРИИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ В ГРУППУ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

3.1. Группа кадрового развития включает четыре категории:

3.1.1 **«Руководители»** отбираемые из числа руководителей структурных подразделений, преподавателей или сотрудников наиболее перспективных с точки зрения будущего должностного продвижения;

3.1.2. **«Будущие профессора»**, отбираемые из числа лучших преподавателей, наиболее перспективных с точки зрения профессионального развития в педагогической и научной сферах в возрасте до 40 лет;

3.1.3. **«Наставники»**, отбираемые из числа работников, имеющих ученую степень или ученое звание, возраст свыше 40 лет, работающих в образовательных и научных подразделениях ОГУ имени И.С. Тургенева;

3.1.4. **«Новые преподаватели»**, отбираемые из числа лиц профессорско-преподавательского состава, работающих в ОГУ имени И.С. Тургенева в возрасте до 30 лет;

3.1.5. **«Будущие преподаватели»** отбираемые из числа лучших магистрантов, ординаторов и аспирантов, наиболее перспективных с точки зрения профессионального развития в научно-педагогической деятельности в возрасте до 25 лет.

3.2. В качестве кандидатов на включение и продление пребывания в группе кадрового развития (кадровом резерве) могут участвовать работники образовательных и научных подразделений ОГУ имени И.С. Тургенева, работающие в ОГУ имени И.С. Тургенева на полной ставке, за исключением:

3.2.1. работников, выполняющих работу на основании трудового договора о дистанционной работе;

3.2.2. работников, принятых с международного рынка труда по процедуре международного рекрутинга;

3.2.3. работников, замещающих временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы.

3.3 Группа кадрового развития по категории **«Руководители»** формируется по трем уровням:

– I уровень: ректор, проректор, директор департамента

– II уровень: директор филиала (института), декан, заведующий кафедрой;

– III уровень: руководитель структурного подразделения, в том числе начальник, заведующий, главный бухгалтер, замещение должностей по которым не требует наличия ученой степени или ученого звания.

3.3.1. Кадровый резерв по замещению должностей руководителей I уровня формируется, как правило, из:

– докторов, кандидатов наук в возрасте до 50 лет, стаж научной или научно-педагогической работы, которых составляет не менее 5 лет.

3.3.2. Кадровый резерв по замещению должностей руководителей II

уровня формируется, как правило, из:

– докторов, кандидатов наук в возрасте до 40 лет, стаж научной или научно-педагогической работы, которых составляет не менее 5 лет;

3.3.3. Кадровый резерв по замещению должностей руководителей III уровня формируется, как правило, из:

– работников с высшим профессиональным образованием, в возрасте до 40 лет, стаж работы, которых, в том числе в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности ОГУ имени И.С. Тургенева, составляет не менее 3 лет; наличие ученой степени и/или ученого звания обязательным не является.

3.4. Кандидаты в группу кадрового развития (кадровый резерв) по категории **«Будущие профессора»** должны отвечать следующим требованиям:

3.4.1. Работа на преподавательской должности в ОГУ имени И.С. Тургенева на полной ставке;

3.4.2. Возраст до 40 лет (включительно) на 25 декабря текущего года – дата зачисления кандидатов в группу кадрового развития (кадровый резерв) Конкурсной комиссией ОГУ имени И.С. Тургенева;

3.4.3. Наличие ученой степени кандидата наук или Ph.D. зарубежного университета, полученной не менее чем за два года до даты представления в Конкурсной комиссией ОГУ имени И.С. Тургенева документов для отбора в группу кадрового развития (кадровый резерв). Указанный срок исчисляется с даты выхода приказа о выдаче диплома кандидата наук/даты присвоения степени Ph.D., указанной в дипломе Ph.D. зарубежного университета, до 15 октября текущего года.

3.4.4. Участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, наличие задела по диссертации на соискание ученой степени доктора наук.

3.5. Кандидаты в группу кадрового развития (кадровый резерв) по категории **«Наставники»** должны отвечать следующим требованиям:

3.5.1. Работа на преподавательской или научно-исследовательской должности в ОГУ имени И.С. Тургенева на полной ставке;

3.5.2. Возраст свыше 40 лет на 25 декабря текущего года – дата зачисления кандидатов в группу кадрового развития (кадровый резерв) Конкурсной комиссией ОГУ имени И.С. Тургенева;

3.5.3. Наличие ученой степени или ученого звания;

3.5.3. Высокое качество преподавания, оцениваемое по таким показателям как: рейтинг преподавателя, уровень программ учебных дисциплин, наличие учебно-методических разработок;

3.5.4. Участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ;

3.5.5. Готовность кандидата к продолжению преподавательской и научно-исследовательской деятельности в ОГУ имени И.С. Тургенева на полной ставке.

3.6. Кандидаты в группу кадрового развития (кадровый резерв) по категории **«Новые преподаватели»** должны отвечать следующим требованиям:

3.6.1. Работа на преподавательской должности в ОГУ имени И.С. Тургенева на полной ставке;

3.6.2. Возраст до 30 лет (включительно) на 25 декабря текущего года – дата зачисления кандидатов в группу кадрового развития (кадровый резерв) Конкурсной комиссией ОГУ имени И.С. Тургенева;

3.6.3. Высшее профессиональное образование и стаж работы в образовательном учреждении не менее 3 лет, при наличии послевузовского профессионального образования (аспирантура, ординатура) или ученой степени кандидата наук

3.6.4. Наличие научных и учебно-методических публикаций за последние три года (не менее 5 публикаций). Научные труды должны быть опубликованы в рецензируемых научных изданиях, требования к которым и правила формирования в уведомительном порядке устанавливаются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.6.5. Участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ и др.

3.7 Кандидаты в группу кадрового развития (кадровый резерв) по категории **«Будущие преподаватели»** должны отвечать следующим требованиям:

3.7.1. Очное обучение в магистратуре, ординаторе или аспирантуре ОГУ имени И.С. Тургенева;

3.7.2. Возраст до 25 лет (включительно) на 25 декабря текущего года – дата зачисления кандидатов в группу кадрового развития (кадровый резерв) Конкурсной комиссией ОГУ имени И.С. Тургенева;

3.7.3. Участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ и др.;

3.7.4. Наличие научных и учебно-методических публикаций.

3.8 Профессиональное собеседование и профессиональное тестирование проводится для всех групп резерва, кроме резерва на замещение должностей ректора и проректоров университета (приложение 1).

3.9 Пакет документов необходимых для выдвижения кандидата в кадровый резерв представлен в приложении 2.

4. МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

4.1. Членам группы кадрового развития (кадрового резерва) обеспечиваются возможности для повышения профессионального и

квалификационного уровня с помощью специальных мер поддержки и в рамках программ ОГУ имени И.С. Тургенева.

4.2. К специальным мерам поддержки членов группы кадрового резерва относятся:

4.2.1. возможность участия в длительных (от 1 до 3 месяцев) программах академической мобильности в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах;

4.2.2. возможность сокращения учебной нагрузки без ее перераспределения другим преподавателям кафедры/факультета;

4.2.3. участие в специальных мероприятиях, организованных для группы кадрового резерва: семинарах, курсах, конкурсах, тренингах и выездных школах, нацеленных на обсуждение стратегических целей и задач ОГУ имени И.С. Тургенева.

4.3. В рамках программ ОГУ имени И.С. Тургенева вхождение в состав группы кадрового развития (кадрового резерва) может учитываться в качестве дополнительного критерия при решении следующих вопросов: предоставление творческих отпусков (для преподавателей и научных работников); отбор на научные стажировки, конференции, летние школы, курсы повышения квалификации и др.

4.4 Направления и формы развития кадрового резерва:

– подготовка работников, зачисленных в кадровый резерв, осуществляется в рамках целевых учебных программ, которые разрабатываются в зависимости от актуальных планов развития Университета;

– практическая подготовка: временное замещение руководителей на период их отсутствия специалистами из числа кадрового резерва на данную должность, с целью получения ими необходимого опыта руководящей работы;

– развитие на рабочем месте: конкретные поручения, задания из ежедневной работы, способствующие развитию необходимых компетенций, участие в экспертной и представительской деятельности в профессиональных ассоциациях, комиссиях и рабочих группах;

– специальные задания, развивающие проекты, в том числе руководство рабочей группой по решению конкретных задач;

– обучение посредством наставничества;

– самоподготовка: изучение специальной литературы, материалов тренингов, дистанционных курсов, получение дополнительного образования;

– обучение управленческим навыкам: тренинги, специальные программы развития.

– дистанционное обучение, лекции, семинары, тренинги, круглые столы, конференции, стажировки, подготовка и презентации проектов решений, анализ реальных ситуаций;

– участие в специальных мероприятиях: семинарах, курсах, конкурсах, тренингах, нацеленных на развитие профессиональных и

управленческих компетенций участников кадрового резерва и их интеграцию в программу развития опорного университета.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С ГРУППОЙ КАДРОВОГО РАЗВИТИЯ (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

5.1. Критериями оценки эффективности работы с категориями являются:

5.1.1. для категории *«Руководители»*:

– участие в реализации мероприятий в рамках программы развития опорного университета;

– дополнительное профессиональное образование/повышение квалификации в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики.

5.1.2. для категории *«Будущие профессора»*:

– наличие и качество научных публикаций, в том числе WoS или Scopus;

– победы в научных, преподавательских и иных конкурсах;

– участие в реализации инновационных, научно-исследовательских, образовательных и предпринимательских проектов;

– подготовка к защите/защита докторской диссертации;

– прохождение стажировки./повышение квалификации в области академического письма и повышения публикационной активности; управления научно-образовательными и международными проектами в вузе.

5.1.3. для категории *«Наставники»*

– выступление и на российских и на зарубежных научных мероприятиях;

– руководство инновационными и предпринимательскими проектами, в которых участвуют представители других категорий (*«Будущие профессора» «Новые преподаватели», «Руководители»*) кадрового резерва;

– реализация мероприятия в рамках программы кадрового резерва (проведение семинаров, курсов, тренингов, нацеленных на развитие профессиональных и управленческих компетенций участников кадрового резерва) / научно-образовательного общеуниверситетского мероприятия / научно-образовательного мероприятия в институте, на факультете.

5.1.4. для категории *«Новые преподаватели»*:

– подготовка к защите/защита кандидатской диссертации

– повышение квалификации в области IT-технологий, языковой подготовки, академического письма, проектного обучения;

– разработка и внедрение современных инновационных курсов, образовательных технологий, электронных ресурсов по учебным дисциплинам;

– среди опубликованных работ не менее 1 работы на иностранном языке.

5.1.5. для категории «*Будущие преподаватели*»:

– участие в качестве слушателя в мероприятиях по программе кадрового резерва (семинары, курсы, тренинги, нацеленные на развитие профессиональных и управленческих компетенций резервистов);

– победы в научных, творческих и иных конкурсах;

– не менее 1 опубликованной работы и не менее 1 работы, принятой в печать за текущий год,

– выступление с докладом на конференциях различного уровня;

– выполнение индивидуального учебного плана аспиранта (для аспирантов), поступление в аспирантуру (для окончивших магистратуру).

5.2. Ежегодно члены группы кадрового резерва до 1 ноября текущего года представляют краткий индивидуальный отчет о результатах своей учебной, преподавательской и научно-исследовательской деятельности за год в Управление кадрового стратегического развития.

5.3 После рассмотрения конкурсной комиссией годовые отчеты представляются на утверждение ректору вместе с проектом нового состава группы кадрового резерва.

Составил:

Начальник управления кадрового
стратегического развития



Д.Н. Торгачев

Согласовано:

Первый проректор




А.А. Федотов

Начальник правового
управления



Т.И. Ератова

Директор ЦМКО



А.Ф. Кулаков

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ
при индивидуальном собеседовании

1. Достижение, какой цели в развитии собственной карьеры Вы ставите перед собой, дав согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в кадровый резерв университета?
2. Какую пользу Вы могли бы принести в случае назначения Вас на должность, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в кадровый резерв?
3. Расскажите о Ваших знаниях, профессиональных навыках, опыте работы.
4. Какие должностные обязанности Вы выполняли?
5. Какие у Вас сложились отношения с коллективом, вышестоящим руководством на сегодняшнем месте работы?
6. Получали ли Вы ранее предложения о смене Вашего сегодняшнего места работы?
7. В случае назначения Вас на должность, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в кадровый резерв, какими будут Ваши предложения по улучшению эффективности деятельности Университета (факультета, кафедры, подразделения)?
8. Как Вы думаете, какие профессиональные и личностные качества необходимы для исполнения должностных обязанностей по должности, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в кадровый резерв?
9. Какие, на Ваш взгляд, Ваши профессиональные знания и навыки будут наиболее полезны при работе на должности, для замещения которой Вы дали согласие на рассмотрение и включение Вашей кандидатуры в кадровый резерв?
10. Расскажите о Ваших самых важных достижениях, успехах в профессиональной деятельности за последние 3 года.
11. Занимаетесь ли Вы самообразованием?
12. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши сильные и слабые стороны характера?

**Анкета кандидата в кадровый резерв
ОГУ им. И.С. Тургенева**

Место
для
фотографии

1. Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

2. Изменение Ф.И.О.: _____

(если изменяли, то укажите их, а также когда и по какой причине)

3. Гражданство: _____

(если изменяли, то укажите когда, если имеете гражданство другого государства - укажите)

4. Паспорт или документ, его заменяющий _____

(номер, серия, кем и когда выдан)

5. Дата рождения:

число		месяц		год			

6. Место рождения: _____

7. Домашний адрес (адрес регистрации и адрес фактического проживания):

субъект РФ _____

район _____

населенный пункт _____

(город, село, поселок и др.)

улица _____

дом _____

корп. _____

квартира _____

8. Иная контактная информация (телефоны; e-mail):

9. Семейное положение:

женат
(замужем)

холост
(не замужем)

10. Наличие детей:

да

нет

11. Состоит ли кто-либо из близких родственников/супруг в трудовых отношениях с ОГУ им. И.С. Тургенева?

да

нет

Если да, то укажите Ф.И.О.,
должность _____

12. Какими языками владеете:

12.1. Родной язык: _____

12.2. Языки народов Российской Федерации: _____

12.3. Иностранные языки:

Язык	Степень владения		
	владею свободно	читаю и могу объясняться	читаю и перевожу со словарем

13. Навыки работы с компьютером:

Вид программного обеспечения	Степень владения			Название конкретных программных продуктов, с которыми приходилось работать
	владею свободно	имею общее представление	не владею	

14. Отношение к воинской обязанности и воинское звание:

15. Сведения об образовании:

Формальные характеристики полученного образования	Последовательность получения образования					
	I		II		III	
Даты начала и окончания обучения	начало (месяц, год)	окончание (месяц, год)	начало (месяц, год)	окончание (месяц, год)	начало (месяц, год)	окончание (месяц, год)
Уровень образования (среднее профессиональное, высшее (уровень высшего образования), докторантура)						
Форма обучения (очная, очно-заочная, заочная)						
Полное наименование образовательной организации (с указанием адреса)						
Специальность (направление подготовки) по диплому						
Профиль/направленность/специализация (при наличии)						
Квалификация по диплому						
Тема выпускной квалификационной работы						

При наличии:
Ученое звание

Ученая степень

Научные труды (сколько и в каких областях)

Изобретения (сколько и в каких областях)

16. Дополнительное профессиональное образование (ДПО):

Формальные характеристики ДПО	Последовательность обучения					
	I		II		III	
Даты начала и окончания обучения	начало	окончание	начало	окончание	начало	окончание
	(число, месяц, год)		(число, месяц, год)		(число, месяц, год)	
Вид ДПО (повышение квалификации, профессиональная переподготовка)						
Место получения ДПО						
Название программы						
Вид документа о квалификации (свидетельство, удостоверение и пр.)						

17. Участие в общественных организациях:

18. Выполняемая работа с начала трудовой деятельности (укажите все места Вашей работы в прошлом, начиная с первого места работы)

Даты приема на работу и увольнения с работы	Название организации-работодателя	Местонахождение организации-работодателя	Название подразделения (факультет, кафедра, отдел и т.д.)	Наименование должности	Количество подчиненных работников	Основные характеристики трудовой функции
1	2	3	4	5	6	7

19. Стаж работы, лет:

общий

управленческий

20. Привлекались ли Вы к уголовной ответственности?

_____.

21. Привлекались ли Вы к административной ответственности за последний год?

_____.

22. Допуск к государственной тайне, оформленный за период работы, службы

да

нет

23. Государственные и ведомственные награды, знаки отличия, иные виды поощрений (при наличии)

_____.

24. Дополнительные сведения (участие в выборных представительных органах, другая информация, которую желаете сообщить о себе)

_____.

25. Мне известно, что сообщение о себе недостоверных сведений может повлечь отказ в допуске к прохождению конкурсного отбора для включения в резерв управленческих кадров ОГУ им. И.С. Тургенева.

« _____ » _____ 20 ____ г.

Подпись _____

Приложение 2
к Положению о системе кадрового
развития (кадрового резерва)

ФГБОУ ВО «ОГУ имени И.С. Тургенева»

Ректору
О.В. Пилипенко

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

«__» _____ 20__ г.

О списках кандидатов в кадровый резерв

Направляем для рассмотрения Конкурсной комиссией ОГУ имени И.С. Тургенева список кандидатов, рекомендованных Ученым советом института/факультета/филиала (выписка заседания прилагается), другим структурным подразделением (указать название подразделения, протокол заседания прилагается) к включению в кадровый резерв в 20__ году.

Список сотрудников рекомендованных к включению в кадровый резерв						
ФИО (полностью)	Место работы (полностью)	Должность по основной ставке (1,0)	Рекомендуемая категория	Дата рождения	Общий стаж работы в ОГУ имени И.С. Тургенева	Дополнительные сведения о кандидате

Директор института/декан факультета/
директор филиала, руководитель подразделения

(подпись)

Лист регистрации изменений

Изм.	Номера листов (страниц)				Всего листов (страниц) в докум.	№ докум.	Входящий номер сопроводительного докум. и дата	Подп.	Дата
	измененных	замененных	новых	аннулированных					