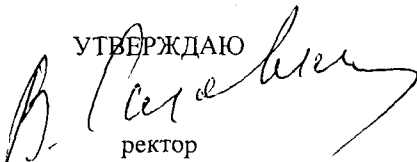


УТВЕРЖДАЮ



ректор

Московского университета
академик В.А.Садовничий

(приказ от «16» апреля 2011 г. № 312)

ПОЛОЖЕНИЕ

О кадровом резерве

Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова

1. Кадровый резерв МГУ имени М.В.Ломоносова (далее – кадровый резерв) – это группа сотрудников, аспирантов и докторантов МГУ, сформированная в порядке, установленном настоящим положением. Участники кадрового резерва соответствуют определенным квалификационным требованиям и обладают необходимыми профессиональными качествами для реализации современных образовательных программ, проведения прорывных научных исследований, инновационной и организационно-административной деятельности.

2. Цель формирования кадрового резерва – укрепление кадрового потенциала Московского университета посредством отбора и поддержки молодых талантливых сотрудников, аспирантов и докторантов в области образования, науки, инноваций и организационной работы, формирования индивидуальных профессиональных траекторий работников МГУ. Создание кадрового резерва из числа наиболее талантливых и активных



сотрудников университета позволит сконцентрировать кадровый потенциал МГУ на решение задач программы развития МГУ и достижение ее целей. Это станет важным вкладом университета в реализацию программы развития МГУ, обеспечит наиболее эффективное использование предоставленных для развития университета ресурсов.

3. Задачи, решаемые созданием кадрового резерва – планирование, системная реализация и оценка эффективности программ поддержки молодежи, создание базы данных молодых и перспективных сотрудников, аспирантов и докторантов, анализ их профессиональных траекторий, поддержка работников МГУ в их профессиональном развитии и карьерном росте.

4. Работа с кадровым резервом строится на следующих принципах:

а) соблюдение законодательства, устава МГУ, выполнение решений Ученого совета МГУ, приказов и распоряжений ректора МГУ;

б) добровольность участия в кадровом резерве;

в) учет текущей и перспективной потребности в научно-педагогических и управленческих кадрах в соответствии с программой развития МГУ и иными инструментами стратегического планирования;

г) централизованная организация формирования и работы кадрового резерва;

д) сбалансированная поддержка научных, педагогических и управленческих кадров;

е) конкурсный характер процедуры формирования кадрового резерва и отдельных мероприятий по поддержке его участников;

ж) ежегодное обновление состава кадрового резерва;

з) открытость и публичность формирования кадрового резерва, мероприятий, проводимых в рамках его работы, и отчетности о результатах деятельности участников кадрового резерва.

5. Конкурсный отбор в кадровый резерв, рассмотрение плана мероприятий по поддержке участников кадрового резерва, а также наблюдение и контроль за их работой осуществляет комиссия Ученого совета МГУ по кадрам и стратегии развития.

М.А.В.

6. При отборе кандидатов на включение в состав кадрового резерва учитываются:

- а) уровень образования, ученые степени;
- б) результаты педагогической, научной, инновационной, и организационной работы (в том числе публикации в высокорейтинговых зарубежных изданиях, монографии, учебные пособия, чтение общих и специальных курсов, участие в работе малых инновационных предприятий, созданных в университете, руководство грантами, исследовательскими группами, организация конференций и др.);
- в) возраст;
- г) результаты университетских, федеральных и международных научных и образовательных конкурсов;
- д) мнение общественных организаций.

7. Предельный возраст пребывания в кадровом резерве составляет 35 лет для кандидатов наук и 40 лет для докторов наук.

8. На решение указанных в п.3 задач направлены следующие мероприятия:

- а) учет в многофункциональной базе данных профессиональных траекторий сотрудников университета;
- б) создание научных коллективов под руководством участников кадрового резерва;
- в) организация конкурсов на выделение грантов поддержки образовательных и научных проектов в рамках программы развития МГУ и иных крупных проектов;
- г) организация программ повышения квалификации;
- д) содействие должностному росту, соответствующему результатам научно-педагогической и административной деятельности участника резерва;
- е) расширение педагогической работы участников кадрового резерва за счет внедрения новых образовательных программ, чтения отделенческих и факультетских лекционных курсов;
- ж) создание условий для участия в административной и организационной работе;

з) подготовка ежегодных персональных отчетов о работе.

9. Результаты работы участников кадрового резерва учитываются при рассмотрении вопросов выдвижения на должности профессорско-преподавательского состава и на должности руководителей структурных подразделений университета.

10. По результатам работы участников кадрового резерва возможно объявление благодарности ректора МГУ, награждение почетными грамотами МГУ, выплаты премий и стимулирующих надбавок, иные формы поощрения наиболее отличившихся участников кадрового резерва.

11. Участники кадрового резерва могут быть выведены из кадрового резерва в следующих случаях:

а) неудовлетворительного выполнения своих должностных обязанностей;

б) истечения установленного срока пребывания в кадровом резерве;

в) достижения предельного возраста пребывания в кадровом резерве;

г) назначения на руководящие должности университета и его структурных подразделений;

д) увольнения из МГУ;

е) по личной просьбе.

12. Отбор в состав кадрового резерва производится на основании личного заявления кандидата на имя ректора МГУ, содержащего просьбу о включении его в кадровый резерв. Отбор производится из числа кандидатов, представленных структурными подразделениями МГУ, или представленных тремя профессорами или докторами наук, работающими в МГУ.

13. Кандидаты в кадровый резерв, представляемые подразделениями, выступают перед Ученым советом представляющего подразделения. Решение о выдвижении принимается Ученым советом подразделения по каждой кандидатуре.

14. Кандидат направляет в комиссию Ученого совета МГУ по кадрам и стратегии развития личное заявление на имя ректора МГУ о включении в состав кадрового резерва, выписку из протокола заседания Ученого совета



подразделения с результатами голосования (или представления трех профессоров или докторов наук, работающих в МГУ) и анкету установленной формы. Кроме того, дополнительно могут быть представлены документы, подтверждающие соответствие кандидата требованиям п.6 настоящего положения: документы об образовании, справки о научно-педагогической деятельности кандидата, рекомендации общественных организаций и иные документы.

15. Комиссия Ученого совета МГУ по кадрам и стратегии развития рассматривает представления подразделений и формирует состав кадрового резерва. Состав кадрового резерва утверждается приказом ректора МГУ сроком на один год. Численность участников кадрового резерва составляет около ста человек.

16. Организационное и методическое обеспечение работы с кадровым резервом осуществляет рабочая группа комиссии Ученого совета МГУ по кадрам и стратегии развития и профильные центральные управления МГУ.

17. В рамках мероприятий по работе с кадровым резервом создается многофункциональная база данных профессиональных траекторий сотрудников университета.

18. Структурные подразделения МГУ готовят предложения о направлениях деятельности участников кадрового резерва, разрабатывают и осуществляют программы повышения квалификации участников кадрового резерва.

19. Комиссия Ученого совета МГУ по кадрам и стратегии развития ежегодно утверждает план мероприятий по поддержке участников кадрового резерва, составленный на основе предложений структурных подразделений, отвечающий задачам программы развития МГУ и приоритетным направлениям научной, академической и инновационной деятельности.

20. По окончании работы очередного состава кадрового резерва каждый участник представляет отчет о своей работе и об участии в мероприятиях по поддержке участников кадрового резерва. Данные отчеты учитываются при формировании состава кадрового резерва на следующий год.

21. На основе персональных отчетов участников кадрового резерва, а также ежегодной отчетности подразделений формируется сводный годовой аналитический отчет о работе кадрового резерва, утверждаемый комиссией Ученого совета МГУ по кадрам и стратегии развития. Данный отчет используется для оценки эффективности работы кадрового резерва и учитывается при формировании плана мероприятий по поддержке участников кадрового резерва на следующий год.

22. Основой научно-исследовательских, академических и инновационных проектов для участников кадрового резерва и одним из источников средств их реализации является программа развития МГУ. Другими источниками финансового и материально-технического обеспечения мероприятий по работе с кадровым резервом и поддержке его участников являются ресурсы факультетов и институтов, материально-техническая база МГУ, а также различные исследовательские и образовательные проекты и доходы от инновационной деятельности. Финансирование мероприятий осуществляется в установленном в МГУ порядке.

23. Оценка эффективности работы кадрового резерва осуществляется путем оценки влияния работы кадрового резерва на показатели эффективности работы МГУ имени М.В.Ломоносова, целевые индикаторы программы развития МГУ, а также на параметры государственных программ развития образования и развития науки и технологий.

