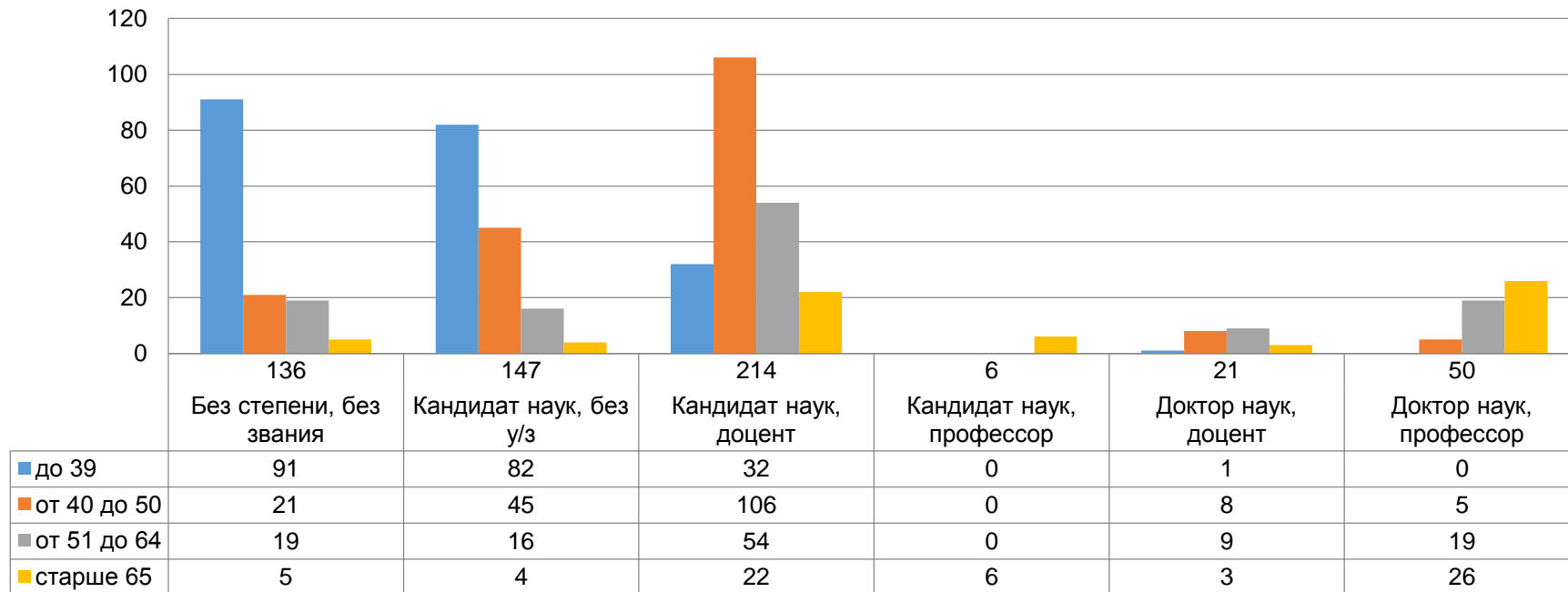




**Кадровая политика
ТГУ имени Г.Р. Державина
«Молодые ученые и преподаватели»**

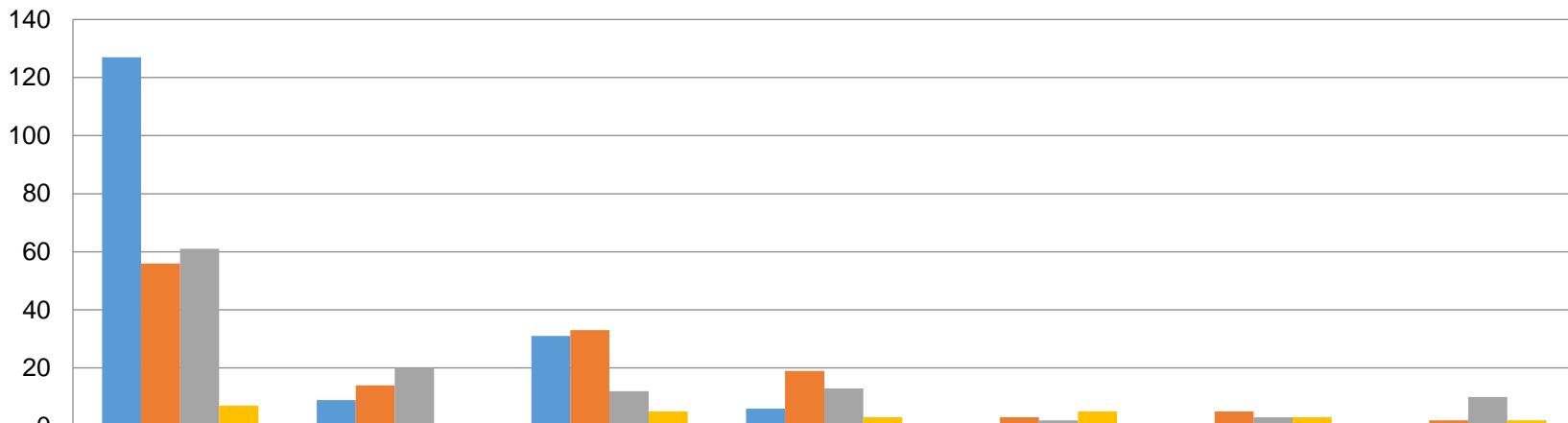
Информация о текущем состоянии НПР университета

Основные работники (577 человек)



Информация о текущем состоянии НПР университета

Внешние совместители (454 человека)



	251 Без степени, без звания	44 Без степени, доцент	81 Кандидат наук, без у/з	41 Кандидат наук, доцент	11 Доктор наук без у/з	11 Доктор наук, доцент	15 Доктор наук, профессор
до 39	127	9	31	6	1	0	1
от 40 до 50	56	14	33	19	3	5	2
от 51 до 64	61	20	12	13	2	3	10
старше 65	7	1	5	3	5	3	2

Информация о публикационной активности НПР

Возраст	До 39	От 40 до 50	От 51 до 64	Старше 65	Всего
Кол-во человек:	15	19	9	13	56
1 публикация	5	8	1	5	19
2-3 публикации	4	5	6	2	17
4-6 публикаций	5	3	0	2	10
7 и более публикаций	1	3	2	4	10

Исходя из данных публикационной активности НПР университета за 2020 год, только 15 НПР до 39 лет опубликовали свои статьи в журналах Web of Science и Scopus.

Информация о текущем состоянии НПР университета

1) Всего численность НПР составляет – 1079 человек, из них в возрасте до 39 лет – 406 человек или 37,6% от общего числа НПР.

По основному месту работу свою трудовую деятельность осуществляет – 577 человек, из них в возрасте до 39 лет - 206 человек или 35,7% от общего числа НПР;

2) 664 человека имеют из общего числа НПР имеют ученую степень и ученое звание или только ученое звание, что в целом по Университету составляет 61,5%.

По основному месту работы 441 человек имеют ученую степень и ученое звание или только ученое звание, что составляет 76,4 от общего числа НПР, работающих по основному месту работы;

3) 254 человека в целом по университету имеют ученую степень кандидата наук, но не имеют ученого звания доцента, что составляет 23,5% от общего числа НПР;

4) Большинство НПР не имеющих ученой степени складывается из числа основных работников в возрасте до 39 лет (91 чел), и внешних совместителей – преподавателей практики (189 – врачи-практики, осуществляющие свою основную трудовую деятельность в учреждениях здравоохранения и по совместительству на базовых кафедрах медицинского института при проведении практических занятий: 62 – преподаватели практики, осуществляющие свою основную трудовую деятельность в государственных и коммерческих организациях и по совместительству в университете при проведении практических занятий на немедицинских специальностях).

ДИНАМИКА ППС К 2030 ГОДУ

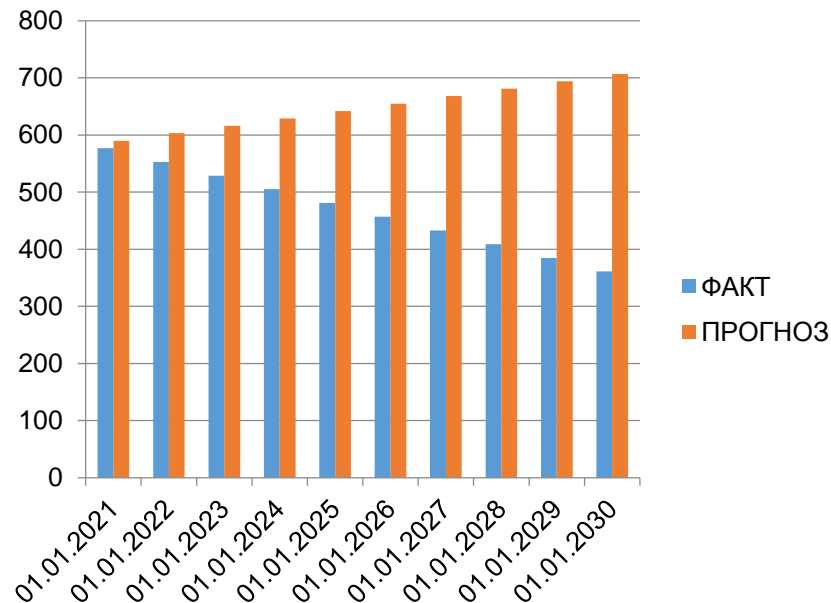
Количество НПП, осуществляющих свою трудовую деятельность по основному месту работы к 2030 году - 700 человек.

Основными вызовами для кадровой политики университета являются:

- дефицит квалифицированных кадров;
- отсутствие притока новых специалистов с академическими знаниями и навыками;
- высокая конкуренция на рынке труда молодых специалистов;
- отсутствие полной ставки для молодых НПП;
- недостаточное количество мероприятий по привлечению молодых специалистов и, как результат, старение НПП;
- отсутствие программы привлечения НПП с внешнего рынка труда;
- отсутствие эффективной системы адаптации новых сотрудников.

Основными направлениями привлечения кадров станут:

- открытый конкурсный найм, в приоритете привлечение в качестве преподавателей и исследователей лучшие кадры с открытого рынка.
- воспроизводство молодых НПП Программы кадрового резерва



ДИНАМИКА ППС К 2030 ГОДУ

На 01.06.2021 г. НПП в возрасте 70+ лет составляет 32 человека (основные работники). Указанные сотрудники относятся к категории лиц, предполагающих уход на пенсию. На будущие периоды переход в категорию 70+ лет варьируется от 7 до 12 человек в год.

На период до 2030 прогнозируется выбытие не менее 207 человек, в том числе в связи с выходом на пенсию не менее 67 человек, средняя текучесть кадров не менее 140 человек. С учетом данных показателей количество основных научно-педагогических кадров составит 370 человек.

Программа кадрового резерва молодых НПП восполнит штат основных сотрудников в количестве 160 человек.

На 01.06.2021 г. НПП в возрасте 39 лет составляет 19 человек (основные работники). Указанные сотрудники относятся к категории лиц, выходящих из категории молодые НПП. На будущие периоды количество НПП, выходящих из категории молодые НПП варьируется от 18 до 20 человек в год.

На период до 2030 года планируется выход 230 человек из категории молодых специалистов до 39 лет.

За период 2017-2020 гг. показатель внешнего найма НПП с опытом работы в других вузах составил 21 человек, что составляет 3,6% от общего числа НПП (основные работники). 96,4 % сотрудников восполнялись системой внутреннего инбридинга. Согласно прогнозируемому результату до 2030 года 170 НПП будет привлечено посредством внешнего найма, что составит 25% от общего числа работников по основному месту работы.

67 человек уйдет на пенсию. Текучесть персонала, в среднем, 16 человек в год.

В рамках подбора персонала осуществлено расширение линейки поиска сотрудников через систему открытых публикаций объявлений о конкурсе в СМИ, на кадровых порталах, на сайте университета, индивидуальный рекрутинг, взаимодействие с работодателями. При этом университет ставит перед собой задачу формирования привлекательного бренда работодателя. Для наиболее востребованных отраслей региона университет планирует концентрировать ресурсы на привлечении кадров из реального сектора экономики.

ДИНАМИКА ППС К 2030 ГОДУ

160

молодых ППС в
возрасте 39 лет
по программе
кадрового
резерва

170

Новых ППС
из сторонних
вузов

ВЫЗОВЫ И ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ СТРАТЕГИЕЙ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Указом Президента Российской Федерации №642 от 01.12.2016 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» определено, что современный этап развития науки характеризуется наличием как конкурентных преимуществ страны, так и неразрешенными проблемами, препятствующими научно-технологическому развитию страны:

- В глобальном рейтинге привлечения талантов Россия выступает в роли донора человеческого капитала для мировой науки;
- Эффективность российских исследовательских организаций ниже стран лидеров как по численности исследователей, так и по результативности (объему публикаций в высокорейтинговых журналах, количеству патентов на результаты исследований и разработок).

В долгосрочной перспективе перед образовательными и научными организациями стоит задача создать условия для проведения исследований и разработок, сформировать эффективную систему адресной поддержки молодых ученых и специалистов в области научной, научно-технической и инновационной деятельности, развития современной системы научно-технического творчества детей и молодежи.

В целях решения проблем обозначенных Стратегией НТР и реализации поставленных перед Державинским задач, в связи с необходимостью воспроизводства молодых научно-педагогических кадров, в целях преодоления имеющегося в «кадрового голода», в 2021 в университете была запущена программа кадрового резерва на позиции научно-педагогических кадров.

Программа кадрового резерва на позиции НПР

Кадровый резерв НПР университета — это специально сформированная на основе установленных критериев группа перспективных студентов или молодых преподавателей, которые обладают необходимым для выдвижения на позиции НПР профессиональными, деловыми и морально-психологическими качествами, положительно проявившие себя в преподавательской и научной деятельности, прошедшие необходимую подготовку и предназначенные для замещения вакантных научно-педагогических и научных должностей.

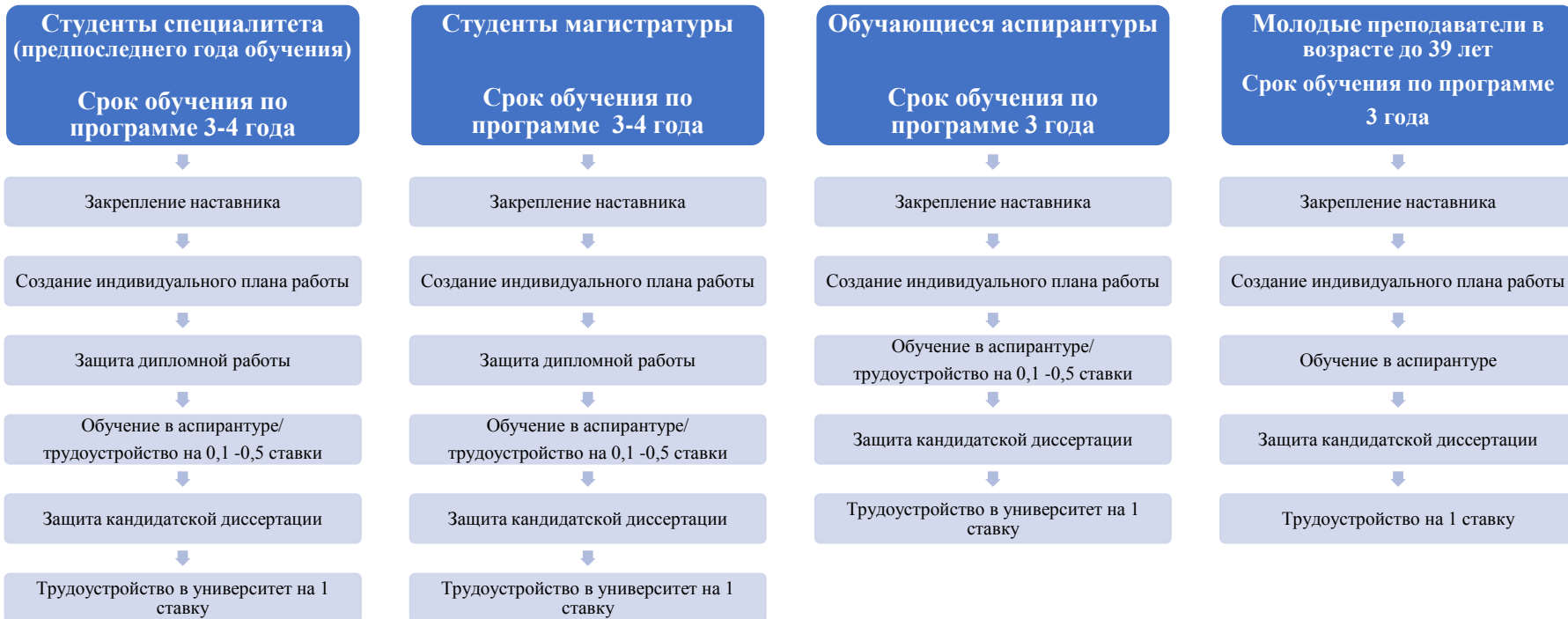
Цели формирования кадрового резерва НПР.

- Пополнение научно-педагогических и научных кадров высококвалифицированными работниками в возрасте до 39 лет.
- Своевременное замещение вакантных ключевых и дефицитных должностей.
- Повышение уровня профессионального мастерства молодых преподавателей, сокращение периода адаптации работников, назначаемых на должности НПР.
- Снижение текучести кадров среди НПР в возрасте до 39 лет, создание условий для их качественной подготовки и профессионального развития.

Основные задачи программы кадрового резерва НПР:

- Выявление обучающихся и молодых преподавателей университета с высоким потенциалом к научно-педагогической и научной деятельности.
- Обучение участников программы основным компетенциям НПР.
- Стимулирование участников программы и их научных руководителей к активной научно-исследовательской деятельности.
- Создание условий для участников программы для защиты ими кандидатской диссертации.
- Трудоустройство на вакантные должности НПР университета участников программы, успешно завершивших обучение и защитивших кандидатскую диссертацию.

Участники программы кадрового резерва НПР



Отбор кандидатов на участие в программе

Ноябрь

- Сбор информации о потребностях в кадрах. Анонсирование начала программы

Январь

- Подача заявки на участие в программе кадрового резерва на позиции НПП

Февраль

- Рассмотрение заявок (портфолио) на участие в программе ученым советом института/факультета

Март-
май

- Выполнение участниками проверочного задания

Июнь

- Итоговый отбор, заседание экспертной комиссии.

Август

- Заключение ученического договора, формирование индивидуального плана работы участника программы

Сентябрь

- Начало обучения по программе подготовки научно-педагогических кадров

Содержание программы подготовки НПР

1 год обучения

- Английский язык – 192 часа
- Педагогика - 36 часов
- Психология – 36 часов
- Публикационная деятельность – 36 часов

2 год обучения

- Английский язык – 192 часа
- Проектная деятельность – 36 часов
- Грантовая деятельность – 36 часов

3 год обучения

- Прохождение стажировки сроком не менее 3 месяцев в учреждениях образования и науки/предприятиях реального сектора экономики
- Трудоустройство в университет на должность НПР (не менее 0,1 ставки)
- Защита кандидатской диссертации (для гуманитарных специальностей и медицинского института)

4 год обучения

- Защита кандидатской диссертации (для естественнонаучных специальностей)

Условия ученического договора

Ученический договор заключается с каждым участником программы кадрового резерва на позиции НПП.

Срок договора	Гуманитарные специальности – 3 года обучения по программе + заключение трудового договора сроком на 5 лет Естественнонаучные специальности – 4 года обучения по программе + заключение трудового договора сроком на 5 лет
Обязательные условия	Обучение по программе кадрового резерва (в т.ч. обучение в аспирантуре и защита кандидатской диссертации) Трудоустройство в университет на должности НПП на срок не менее 5 лет после успешной защиты кандидатской диссертации
Стоимость договора	Средняя стоимость ученического договора составляет 1 500 000 руб. и состоит из: - затрат на стипендию; -затрат на обучение по программам специалитета/магистратуры/аспирантуры; -затрат на обучение по программе подготовки НПП.
Стипендия	Магистратура/специалитет – 10 000 руб. Аспирантура – 20 000 руб. Молодые преподаватели – 10 000 руб.
Расторжение договора	Возмещение участником программы расходов на обучение в случае: - отчисления за неуспеваемость, неисполнение ИПР, нарушение дисциплины и ПВТР; - отчисление участника по собственному желанию без уважительной причины; - невыполнение участником условий договора об обязательном трудоустройстве в университет на срок не менее 5 лет.

Стимулирующие выплаты научному руководителю

По результатам выполнения участником индивидуального плана работ предусмотрены стимулирующие выплаты его научному руководителю в размере:

- 25 000 руб. по итогам каждого года обучения по программе кадрового резерва НПР;
- 100 000 руб. по итогам успешной защиты участником кандидатской диссертации (для гуманитарных специальностей);
- 125 000 руб. по итогам успешной защиты участником кандидатской диссертации (для естественнонаучных специальностей).

Возможности развития в ТГУ

Университет дает возможность своим сотрудникам непрерывно совершенствовать свои профессиональные и управленческие навыки.

Основные виды непрерывного развития сотрудников ТГУ:

- повышение квалификации;
- стажировки, в том числе зарубежные;
- тренинги, конференции, стратегические сессии;
- образовательные и научные форсайты.

Также сотрудники могут развиваться по индивидуальной траектории.

Данный вид развития предусматривает включение сотрудника в **индивидуальный план развития (ИПР)**.

По результатам обучения сотрудники совершенствуют свои профессиональные качества, а также реализовывают программы дополнительного образования (ДПО) и ведут актуальную проектную деятельность.

Стажировки осуществляются за счет университета и за счет средств фонда целевого капитала, на конкурсной основе.



Индивидуальный план развития

В целях развития персонала внедряются модели компетенций профессорско-преподавательского состава и научных работников для достижения стандартов качества и эффективности трудовой деятельности.

Педагогическая (учебно-практическая и методическая) деятельность	Самостоятельное осуществление научного исследования, руководство научно-исследовательской работой
Владение компьютерными технологиями и работа с цифровыми инструментами	Способность к рефлексии, профессиональному и личностному самообразованию

На основе моделей компетенций к октябрю 2021 года будет проведена оценка НПР и распределение их по группам обучения, для определения индивидуальных программ развития.

Внедрение индивидуальных программ развития для НПР позволит в полной мере раскрыть потенциал работников, будет способствовать развитию и улучшению навыков осуществления учебно-методической, научно-исследовательской деятельности, повысит цифровую грамотность, уровень вовлеченности и лояльности работников.

Внедрение индивидуальных программ развития для каждого сотрудника будет вводиться последовательно, к 2024 году количество сотрудников имеющих индивидуальных план развития – 100%.

Внедрение индивидуальных планов развития, % от общей численности НПР

2021	2022	2023	2024
10%	25%	50%	100%

Проект «Кадровый МФЦ»

Осенью 2021 года, по аналогии со студенческим МФЦ, который зарекомендовал себя как высокоэффективный центр предоставления услуг студентам ТГУ, планируется внедрить многофункциональный центр по поддержке и предоставлению услуг сотрудникам университета.

Центр также будет работать по принципу «одного окна», где сотрудники могут получить следующие виды услуг*:

- заявки(хозяйственная деятельность, техническое оснащение, бумага и т.п.);
- заявки на повышение квалификации;
- заявка на подбор персонала;
- оформление пропуска;
- заявление на выпуск/перевыпуск банковской карты;
- оформление командировок;
- выдача справок с места работы.

Система оптимизации документооборота способствует повышению уровня услуг и позволит сократить сроки их предоставления.



*перечень услуг находится в стадии согласования

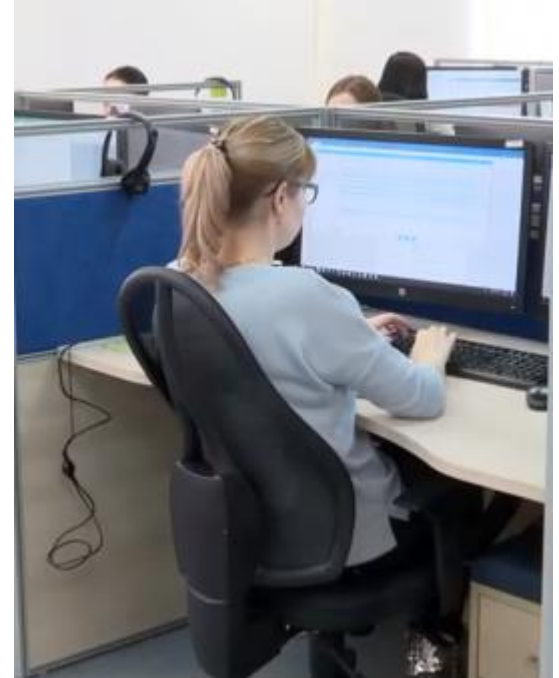
Проект «Кадровый МФЦ»

Осенью 2021 года, по аналогии со студенческим МФЦ, который зарекомендовал себя как высокоэффективный центр предоставления услуг студентам ТГУ, планируется внедрить многофункциональный центр по поддержке и предоставлению услуг сотрудникам университета.

Центр также будет работать по принципу «одного окна», где сотрудники могут получить следующие виды услуг*:

- заявки(хозяйственная деятельность, техническое оснащение, бумага и т.п.);
- заявки на повышение квалификации;
- заявка на подбор персонала;
- оформление пропуска;
- заявление на выпуск/перевыпуск банковской карты;
- оформление командировок;
- выдача справок с места работы.

Система оптимизации документооборота способствует повышению уровня услуг и позволит сократить сроки их предоставления.



*перечень услуг находится в стадии согласования

Мотивация ТГУ

стабильная, ежегодно
индексируемая
заработная плата
(повышение з/п
планируется с 01 октября
2021 и 01 января 2022)

ежегодные выплаты в
соответствии с
выполнением
эффективного контракта

гранты ТГУ на защиту
диссертации
(кандидатская -50 000
рублей, докторская – 100
000 рублей)

гранты ТГУ на
публикационную
активность

программа лояльности
ТГУ

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ. УЧАСТНИКИ

ППС, по основному месту работы (ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, Деканы факультетов/директора институтов)

Внутренние совместители, из числа АУП и УВП

Внешние совместители, из числа ППС

Сотрудники научных подразделений

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ. ОПЛАТА

БАЗОВЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ

15%

К ОКЛАДУ

ПОКАЗАТЕЛИ ВЫСОКОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ

50

РУБЛЕЙ
1 БАЛЛ

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ. БАЗОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

Учебно-методическое
обеспечение
образовательного процесса
(рабочие программы и
учебно-методические
пособия)

Плановое повышение
квалификации (5
обязательных повышений
квалификации 1 раз в 3
года)

Участие в
профориентационных
мероприятиях,
организованных кафедрой,
институтом/факультетом,
университетом

Участие в научно-
исследовательской работе
(статьи РИНЦ, ВАК,
Scopus/WoS, монографии, в
зависимости от категории
ППС)

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ. ВЫСОКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Государственные награды
(до 100 тыс. руб.
единовременно за 1 награду)

Владение иностранным
языком (до 100 тыс. руб.
единовременно)

Издание учебной литературы
– учебник, монография,
учебное пособие (до 7500
рублей в месяц за ед.
учебной литературы)

Издание мультимедийной
учебной литературы (до 7500
рублей в месяц за ед.
учебной литературы)

Исходящая академическая
мобильность (визит в
партнерский вуз для чтения
курсов) – до 2500 рублей в
месяц за 1 визит

Статьи в изданиях,
индексируемых Scopus/WoS
(1-4 квартили)
(до 120 000 рублей
единовременно за 1 статью)

Научные гранты и проекты
университета, получившие
финансовую поддержку (до
10 000 руб. в месяц за 1
грант)

РИДы, прошедшие
утверждение на НТС и их
внедрение в
производство/использование
(до 5 000 руб. в месяц за
единицу РИДа)

Членство в составе
редколлегий журналов
Scopus/WoS (до 4 000 рублей в
месяц за 1 членство)

Бонусные поощрительные
баллы за особые успехи в
учебном году –
индивидуально

ПРОГРАММА ЛОЯЛЬНОСТИ ТГУ

№ п/п	Наименование социальной гарантии	Объем предоставляемой гарантии	Способ получения	Основание	Особые условия
1	Материальная помощь в связи с бракосочетанием	не менее 5 000 рублей	Подать заявление в управление кадровой политики (каб. 110) с приложением свидетельства о заключении брака	Положение о материальной помощи работникам, Коллективный договор	если оба супруга работники университета, материальная помощь оказывается одному из них
2	Материальная помощь в связи с рождением ребенка	не менее 5 000 рублей	Подать заявление в управление кадровой политики (каб. 110) с приложением свидетельства о рождении ребенка	Положение о материальной помощи работникам, Коллективный договор	если оба родителя работники университета, материальная помощь оказывается одному из них
3	Материальная помощь в связи со смертью близкого родственника работника	не менее 5 000 рублей	Подать заявление в управление кадровой политики (каб. 110) с приложением свидетельства о смерти близкого родственника работника	Положение о материальной помощи работникам, Коллективный договор	-

Мотивация ТГУ

4	Материальная помощь в связи со смертью работника	не менее 5 000 рублей/ транспорт на похороны умершего работника, состоявшего на момент смерти в штате или работавшего в Университете перед выходом на пенсию/организация за счет Университета похорон умершего работника, при наличии финансовой возможности	Близкий родственник работника подает заявление в управление кадровой политики (каб. 110) с приложением свидетельства о смерти работника	Положение о материальной помощи работникам, Коллективный договор	-
5	Материальная помощь в связи с заболеванием требующим дорогостоящего лечения/операции	в рублях, в размере определяемом приказом ректора	Подать заявление в управление кадровой политики (каб. 110) с приложением больничного листа, договора на оказание платных медицинских услуг, квитанций из аптеки	Положение о материальной помощи работникам, Коллективный договор	не распространяется на стоматологические услуги
6	Снижение стоимости платных образовательных услуг для работника и членов его семьи	скидка 50% от стоимости обучения на период работы работника	1. Заключить договор об образовании (заказчик по договору - работник); 2. Взять справку о работе в управлении кадровой политики (каб. 110); 3. Подать заявление, копию договора, справку о работе в службу ректора (каб.214).	Коллективный договор, Положение об основаниях и порядке снижения стоимости образовательных услуг для обучающихся	1) скидка предоставляется работникам проработавшим не менее 3 лет в Университете; 2) в случае увольнения работника с работы скидка утрачивается с даты увольнения
7	Скидки в МКЦ «Доктор Профи» для работника и членов его семьи	скидка 20% от стоимости приема, скидка 10% от стоимости анализов	Предоставить в регистратуру МКЦ «Доктор Профи» справку о работе / показать электронный пропуск	Коллективный договор	распространяется только на прием у врача и проводимые анализы

Мотивация ТГУ

8	Скидка на проживание на базе отдыха «Галдым» для работника и членов его семьи	скидка 50% на проживание	1) За 2 недели до предполагаемого заезда обратиться лично/по корпоративной почте в Профком (каб.202) с заявлением о намерении арендовать домик; 2) при наличии свободного жилого фонда заявка передается администратору базы отдыха «Галдым»; 3) о возможности заселения поступает уведомление от Профкома; 4) скидка предоставляется непосредственно при оплате стоимости проживания.	Коллективный договор	скидки не распространяются на услуги общественного питания, аренду оборудования, мангалов и беседок
9	Скидка на веревочный парк на базе отдыха «Галдым» для работника и членов его семьи	скидка 100 рублей на веревочный парк	Предоставить администратору базы отдыха «Галдым» справку о работе / показать электронный пропуск	Коллективный договор	-
10	Скидки в бассейне ДС «Антей»	скидка 50% на разовое посещение бассейна	Предоставить администратору ДС «Антей» справку о работе / показать электронный пропуск	Коллективный договор	-
11	Оплачиваемые дополнительные отпуска в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей, в связи со смертью близких родственников – не более 7 календарных дней.	не более 5 календарных дней в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей, в связи со смертью близких родственников – не более 7 календарных дней	Подать заявление в управление кадровой политики (каб. 110) с приложением подтверждающего документа	Коллективный договор	Срок дополнительного отпуска определяется в заявлении работника в установленных пределах.
12	Дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы по семейным обстоятельствам	один календарный день на: 1) 1 сентября – для родителей (опекунов, попечителей) детей школьного возраста (1-4 класс); 2) утреник, посвященный Новому году – для родителей (опекунов, попечителей) детей дошкольного и школьного возраста (1-4 класс); 3) окончание ребенком школы, детского сада, на последний звонок в школе	Подать заявление в управление кадровой политики (каб. 110) не позднее 3 рабочих дней до даты предполагаемого выходного дня	Коллективный договор	-

Мотивация ТГУ


13	Премия при достижении юбилейного возраста (50, 55, 60 и т.д.) не менее 50 % месячной заработной платы по основной должности	не менее 50 % месячной заработной платы по основной должности	руководитель структурного подразделения работника подает заявление начальнику управления кадровой политики (каб.111)	Положение о материальной помощи работникам, Коллективный договор	работа в Университете по основному месту работу на постоянной основе не менее 5 лет
14	Новогодние подарки для детей сотрудников в возрасте до 18-ти лет	по одному новому подарку на каждого ребенка	руководитель структурного подразделения подает сотрудников (обучающихся) имеющих детей в возрасте до 18 лет до 01 октября текущего года в приемную проректора по корпоративной политике и воспитательной работе	Положение «О порядке приобретения и выдачи новогодних подарков, Коллективный договор	если оба родителя ребенка работники университета подарок предоставляется каждому из них
15	Поощрительная выплата штатным работникам, защитившим диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук	10 000 рублей единовременно	предоставить заявления и подтверждающие документы в управление кадровой политики (каб. 110)	Коллективный договор	-
16	Поощрительная выплата при выходе на пенсию по старости, инвалидности и уходе на заслуженный отдых из образовательной организации	в рублях, в размере определяемом приказом ректора	предоставить заявление в управление кадровой политики (каб. 110)	Положение о материальной помощи работникам	предоставляется при наличии финансовой возможности увольняющимся работникам в связи выходом на пенсию по старости, инвалидности или уходе на заслуженный отдых
17	Скидка на посещение ледовой арены Университета	скидка 30%	Показать администратору ледовой арены справку о работе удостоверение	Коллективный договор	-
18	Скидки на предприятиях участвующих в программе «ТГУ Friendly»	в процентах от цены покупки	предоставить при оплате товара/услуг пропуск университета/фирменную карту «МИР»	соглашения с предприятиями	-



Спасибо за внимание!

 www.tsutmb.ru

 personal@tsutmb.ru

 8 (4752) 72-34-34,
доб.0318

