

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова»**



«Утверждаю»

Проректор КБГУ

[Signature]
Ю.К. Альтудов

ноября 2015 г.

«Согласовано»

Председатель

профсоюзной организации КБГУ

[Signature]
И.Л. Кобозев

«21» *ноября* 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о кадровом резерве федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего профессионального образования
«Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)**

Нальчик, 2015

1. Кадровый резерв федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова» (далее – кадровый резерв КБГУ) - это группа работников, аспирантов и докторантов КБГУ, 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 КБГУ посредством отбора и поддержки молодых талантливых работников, аспирантов и докторантов в области образования, науки, инноваций и организационной работы, формирования индивидуальных профессиональных траекторий работников КБГУ. Создание кадрового резерва из числа наиболее талантливых и активных работников университета позволит сконцентрировать кадровый потенциал КБГУ на решение задач программы развития КБГУ и достижение ее целей. Это станет важным вкладом в реализацию программы развития КБГУ, 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 работников, аспирантов и докторантов, анализ их профессиональных траекторий;
- поддержка работников КБГУ в их профессиональном развитии и карьерном росте.

4. Работа с кадровым резервом строится на следующих принципах:

- а) соблюдение законодательства, Устава КБГУ, выполнение решений Ученого совета КБГУ, приказов и распоряжений ректора КБГУ;
- б) добровольность участия в кадровом резерве;
- в) учет текущей и перспективной потребности в научно-педагогических и управленческих кадрах в соответствии с программой развития КБГУ 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) периодическое 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 управление кадрового и правового обеспечения (УКиПО).

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 отечественных и 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. На решение указанных в п. 3 настоящего Положения задач направлены следующие мероприятия:

а) учет в базе данных профессиональных траекторий работников университета;

б) создание научных коллективов под руководством участников кадрового резерва;

в) 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.

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

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

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

а) неудовлетворительного выполнения своих должностных обязанностей;

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

в) увольнения из КБГУ;

г) по личной просьбе.

11. Отбор в состав кадрового резерва производится:

- на основании личного заявления кандидата на имя ректора КБГУ, содержащего просьбу о включении его в кадровый резерв;

- по результатам аттестации работников;

- по представлению структурного подразделения, в котором работает кандидат.

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

13. Кандидат направляет личное заявление на имя ректора КБГУ о включении в состав кадрового резерва, выписку из протокола заседания Ученого совета подразделения с результатами голосования. 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.

14. Ректор передает заявление о включении в состав кадрового резерва для его дальнейшей обработки в УКиПО. Состав кадрового резерва утверждается приказом ректора КБГУ сроком на пять лет. Численность участников кадрового резерва составляет около пятидесяти человек.

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

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

17. 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 следующие пять лет.

18. Основой научно-исследовательских, академических и инновационных проектов для участников кадрового резерва и одним из источников средств их реализации является программа развития КБГУ. 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 КБГУ, а также различные исследовательские и

образовательные проекты и доходы от инновационной деятельности. Финансирование мероприятий осуществляется в установленном в КБГУ порядке.

19. Оценка эффективности работы кадрового резерва осуществляется путем оценки влияния работы кадрового резерва на показатели эффективности работы КБГУ, а также на параметры государственных программ развития образования и развития науки и технологий.