

УТВЕРЖЕНЫ

протоколом заседания рабочей группы
по взаимодействию Федерального
агентства научных организаций
с федеральным государственным
бюджетным учреждением «Российская
академия наук» при формировании
кадрового резерва научных организаций,
подведомственных Федеральному
агентству научных организаций
от 19 декабря 2016 года № 3

Методические рекомендации
по формированию кадрового резерва
научных организаций,
подведомственных ФАНО России

Москва*2016

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1. Цели формирования кадрового резерва	3
2. Принципы формирования кадрового резерва и развития кадрового потенциала научной организации	3
II. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	5
3. Определение потребностей в кадровом резерве.....	5
4. Поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв	6
5. Внесение сведений о кандидатах в информационную систему кадрового резерва научных организаций	6
6. Оценка кандидатов на включение в кадровый резерв.....	7
7. Включение в кадровый резерв	8
8. Исключение из кадрового резерва.....	8
III. РАЗВИТИЕ И МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА	8
9. Развитие кадрового резерва.....	8
10. Мониторинг кадрового резерва.....	9
Приложение.....	11

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цели формирования кадрового резерва

Формирование кадрового резерва научных организаций, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование являются одними из важнейших направлений кадровой работы в научных учреждениях, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.

Основной целью формирования и использования кадрового резерва является своевременное обеспечение научных организаций высококвалифицированными кадрами, что способствует поддержанию стабильности их кадрового состава, выполнению ими своих научно-исследовательских задач, сокращению разрыва поколений в российской науке и совершенствованию механизма управления научными организациями.

Под кадровым резервом понимается совокупность лиц, прошедших отбор для включения в резерв на замещение должностей руководителей научных организаций, подведомственных ФАНО России, и их структурных подразделений, осуществляющих научные исследования, на основе оценки их профессиональных компетенций и соответствия их квалификационным требованиям.

2. Принципы формирования кадрового резерва и развития кадрового потенциала научной организации

Исходя из общих принципов организации кадровой работы в сфере науки, формирование и развитие кадрового резерва научной организации обеспечивают:

1) Открытость и публичность при формировании кадрового резерва, что предполагает проведение прозрачной процедуры отбора в кадровый резерв, а также обеспечение гласности при проведении отбора в целях формирования кадрового резерва на замещение должностей в научных организациях.

2) Равный доступ граждан к научной деятельности.

Право выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации закреплено статьей 37 Конституции Российской Федерации. Реализация данного принципа означает отсутствие дискриминации по каким-либо основаниям при формировании кадрового резерва.

2) Обеспечение стабильности научной деятельности научных организаций.

Следование данному принципу предполагает обоснованность формирования кадрового резерва с целью своевременного обеспечения научных организаций высококвалифицированными специалистами, с учетом текущей и перспективной потребности научных организаций.

3) Объективность при отборе кандидатов на зачисление в кадровый резерв с учетом их профессионального уровня на основании оценки профессиональных качеств, соответствия предъявляемым квалификационным требованиям.

В целях формирования кадрового резерва применяются методы и формы оценки кандидатов, способные предоставить объективную и надежную информацию о соответствии кандидатов предъявляемым квалификационным требованиям.

4) Профессиональная компетентность лиц, включенных в кадровый резерв.

Основным критерием оценки лиц, претендующих на включение в кадровый резерв или состоящих в кадровом резерве, является профессиональная компетентность.

5) Обеспечение равенства возможностей лиц, включенных в кадровый резерв, на замещение должностей в научных организациях.

Лица, включенные в кадровый резерв, обладают равными возможностями на замещение вакантных должностей в научных организациях, подведомственных ФАНО России. Прежде всего, это означает, что кадровыми службами научных организаций проводится работа со всеми лицами, включенными в кадровый резерв, без каких-либо исключений.

6) Системность в работе по развитию кадрового резерва.

Развитие кадрового резерва предполагает реализацию мер, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц, включенных в кадровый резерв.

При формировании и развитии кадрового резерва учитываются не только текущие требования к компетенциям научных работников и руководителей научных организаций и их научных подразделений, но и перспективные требования к ним.

В процесс повышения квалификации и расширения профессиональных навыков лиц, включенных в кадровый резерв, вовлекаются: руководство научных организаций, кадровые подразделения, образовательные организации, иные организации.

7) Проведение регулярного мониторинга кадрового резерва с целью повышения его качественного состава.

Работа с кадровым резервом предполагает, в том числе, регулярную оценку профессиональных качеств научных работников, включенных в кадровый резерв, и принятие управленческих решений по результатам данной оценки.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В соответствии с Регламентом взаимодействия Федерального агентства научных организаций и федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук» по вопросам развития и совершенствования кадрового потенциала и введения в научных организациях, подведомственных ФАНО России, должности руководителя научного направления и (или) должности научного руководителя научной организации и возложения временного исполнения обязанностей руководителя научной организации вопросы формирования, развития и совершенствования кадрового потенциала научных организаций, подведомственных ФАНО России, рассматриваются на заседаниях Рабочей группы по взаимодействию Федерального агентства научных организаций с федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» при формировании кадрового резерва научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (далее – Рабочая группа).

На первом этапе кадровый резерв формируется для следующих должностей:

- директор научной организации;
- заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации.

На втором этапе кадровый резерв формируется для следующих должностей:

- заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории).

Основой для формирования кадрового резерва является работа, проводимая в научных организациях, подведомственных ФАНО России, в соответствии с утвержденной научной организацией программой формирования и развития кадрового резерва научной организации.

При оценке кандидатов применяется экспертный подход.

3. Определение потребностей в кадровом резерве

В рамках решения данной задачи научная организация:

- выявляет уровень «текучести» кадров в научной организации в разрезе должностей;
- изучает перспективы организационно-штатных изменений, развития научной организации.

При этом учитывается, что количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, не должно соотноситься исключительно с расчетными средними показателями «текучести» кадров. На каждую должность могут претендовать несколько лиц, включенных в кадровый резерв. В связи с этим, на каждую должность может быть установлен коэффициент резервирования, то есть количество претендентов на одну должность.

4. Поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв

Научная организация самостоятельно производит поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв.

Кадровый резерв научной организации формируется из нескольких источников:

1. 75% из числа действующих работников научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.
2. 25% из числа работников:
научных организаций, подведомственных иным органам государственной власти;
образовательных организаций высшего образования;
иных организаций.

5. Внесение сведений о кандидатах в информационную систему кадрового резерва научных организаций

По результатам проведения отбора кандидатов в кадровый резерв научная организация принимает решение (приказ, протокол заседания Ученого совета), фиксирующее сведения о кандидатах, рекомендованных для включения в кадровый резерв.

Ответственный работник научной организации вносит сведения о кандидатах, рекомендуемых научной организацией к зачислению в кадровый резерв (с указанием номера решения), через форму на официальном сайте ФАНО России по адресу: www.fano.gov.ru/ru/reserve/ в период с 9 февраля по 20 марта 2017 года.

Помимо кандидатов, рекомендуемых к зачислению в кадровый резерв научной организации, в отборе могут принять участие кандидаты, рекомендованные Российской академией наук, федеральными органами исполнительной власти, иными органами и организациями, группами ученых, а также кандидаты, самостоятельно заявившие о желании быть включенными в кадровый резерв и предоставившие о себе сведения путем заполнения анкеты согласно форме, размещенной на официальном сайте ФАНО России www.fano.gov.ru.

Единая для указанных выше случаев форма анкеты предполагает наличие мотивационного письма кандидата и рекомендательных писем.

6. Оценка кандидатов на включение в кадровый резерв

По завершении процесса внесения сведений о кандидатах в информационную систему формирования кадрового резерва ФАНО России формирует сводные списки кандидатов и направляет их на рассмотрение в отделения Российской академии наук.

При оценке кандидатов в кадровый резерв отделения Российской академии наук учитывают в том числе:

- уровень профессионального образования;
- наличие ученой степени;
- стаж работы;
- научные компетенции;
- управленческие компетенции.

При оценке научных управленческих компетенций учитываются навыки и опыт:

руководства и участия в качестве исполнителя в научно-исследовательских проектах;

подготовки кадров высшей квалификации;

публикационной активности (с учётом оценки количества, тематики и качества публикаций, а также их цитируемости и востребованности базами данных научных публикаций);

участия во всероссийских и международных конференциях;

участия в диссертационных советах;

участия в редакционных коллегиях и редакционных советах;

создания объектов интеллектуальной собственности (отечественных и зарубежных патентов, авторских свидетельств, лицензионных договоров в отношении интеллектуальной собственности);

участия в создании малых научно-технических и инновационных организаций и др.

В рамках рассмотрения сведений о кандидатах отделения Российской академии наук учитывают экспертные оценки о наличии у кандидата качеств, необходимых для успешного осуществления его деятельности, на основе информации, содержащейся в анкетных данных, мотивационном и рекомендательных письмах.

Возможно проведение дополнительных интервью (очных или дистанционных) с кандидатами на включение в кадровый резерв.

По результатам проведенной оценки отделения Российской академии наук формируют предложения по включению кандидатов в кадровый резерв и направляют протокол, содержащий соответствующее решение

или постановление отделения Российской академии наук секретарю Рабочей группы.

Кандидат может быть не включен в кадровый резерв в связи с несоответствием его профессиональных компетенций тем требованиям, которые предъявляются к должности, на замещение которой он претендует.

7. Включение в кадровый резерв

Окончательное решение о включении кандидата в кадровый резерв принимает Рабочая группа.

Список лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей руководителей научных организаций, подведомственных ФАНО России, и их структурных подразделений, осуществляющих научные исследования утверждается протоколом заседания Рабочей группы.

8. Исключение из кадрового резерва

Исключение из кадрового резерва возможно в следующих случаях:
личная просьба (заявление) лица, включенного в кадровый резерв;
назначение лица, включенного в кадровый резерв, на соответствующую должность в научной организации, подведомственной ФАНО России;

достижение возраста, предельного для замещения соответствующих должностей;

иные случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Ротация кадрового резерва научных организаций проводится каждые 3 года.

III. РАЗВИТИЕ И МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

9. Развитие кадрового резерва

Ключевым фактором успеха работы с кадровым резервом является комплексный подход, в соответствии с которым различными аспектами работы должны заниматься кадровые подразделения научных организаций, руководители научных работников, включенных в кадровый резерв, а также образовательные организации и иные организации, в которых научные работники проходят повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Одной из основных форм организации работы с кадровым резервом является дополнительное профессиональное образование, которое осуществляется в виде реализации программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации.

Профессиональной переподготовкой научных работников является приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления научными работниками нового вида профессиональной деятельности (получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации).

Повышением квалификации научных работников является обновление знаний и совершенствование навыков научных работников, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач (совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации).

10. Мониторинг кадрового резерва

Мониторинг ситуации с кадровым резервом для замещения научных и управленческих должностей проводится с целью получения актуальной и детализированной информации о кадровом потенциале научных организаций, подведомственных ФАНО России. Проведение мониторинга призвано содействовать совершенствованию механизмов управления кадровым потенциалом и, тем самым, эффективному развитию научных организаций и сферы науки в целом.

Мониторинг позволяет:

1. Получить представление:
 - о профессионально-квалификационной и социально-демографической структуре кадрового резерва по соответствующим должностям, отраслям знания;
 - о привлекательности работы в научных организациях, подведомственных ФАНО России (на основе количественного анализа анкет, заполненных на официальном сайте ФАНО России);
 - о потенциале горизонтальной мобильности работников научных организаций, подведомственных ФАНО России;
 - о наиболее востребованных научными работниками отраслях знания и должностных позициях;
 - о должностных позициях, наиболее проблемных с точки зрения заполняемости вакансий и др.

2. Производить сравнительный анализ:

характеристик лиц, включенных в кадровый резерв, являющихся работниками научных организаций, подведомственных ФАНО России, и не являющихся таковыми;

характеристик лиц, включенных в кадровый резерв, и действующего кадрового состава научных организаций, подведомственных ФАНО России и др.;

кадровой политики в научных организациях, подведомственных ФАНО России, относящихся к различным отраслям науки, расположенных в различных регионах России и др.

Периодичность проведения мониторинга – не реже 1 раза в год.

План-график первоочередных мероприятий
по формированию кадрового резерва научных организаций

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Направление в подведомственные организации Методических рекомендаций по формированию кадрового резерва научных организаций, подведомственных ФАНО России	февраль 2017 года	ФАНО России
2.	Разъяснительная работа по вопросу формирования кадрового резерва в рамках выездных совещаний первого заместителя руководителя ФАНО России с руководителями подведомственных ФАНО России организаций	февраль – март 2017 года	ФАНО России
3.	Утверждение программы формирования и развития кадрового резерва научной организации*	февраль – март 2017 года	Научные организации
4.	Поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв	февраль – март 2017 года	Научные организации
5.	Внесение первичных сведений о кандидатах на включение в кадровый резерв научных организаций в информационную систему	9 февраля – 20 марта 2017 года	Научные организации
6.	Оценка кандидатов на включение в кадровый резерв научных организаций, формирование предложений по включению кандидатов в кадровый резерв	март – апрель 2017 года	Отделения РАН
7.	Формирование предложений по тематикам программ профессиональной подготовки	март – апрель 2017 года	Научные организации
8.	Утверждение списка кандидатов, включенных в кадровый резерв научных организаций	20 апреля 2017 года	Рабочая группа ФАНО России и РАН
9.	Анализ структуры сформированного кадрового резерва и подготовка доклада Президенту Российской Федерации	21 апреля – 15 мая 2017 года	ФАНО России
10.	Организация работы с кадровым резервом: информирование о проведении конкурсов, привлечение к участию в конференциях	май – декабрь 2017 года	Научные организации

* по инициативе научной организации