

Учреждение образования
«Брестский государственный
университет имени А.С.Пушкина»



УТВЕРЖДАЮ
Ректор университета
А.Н.Сендер
« 11 » 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

04.11.2017 № 514

г. Брест

О порядке формирования
и организации работы
с резервом кадров

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о порядке формирования и организации работы с резервом кадров (далее – Положение) определяет порядок организации и основные направления работы с резервом кадров в Учреждении образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина».

2. Организация работы с резервом кадров университета осуществляется в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 26.07.2004 № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» (с изменениями и дополнениями), постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 28.02.2005 № 15 «О работе с руководящими кадрами в Министерстве образования Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями).

Основные направления работы с резервом кадров – формирование резерва, совершенствование форм и методов подбора кандидатов и оценка эффективности их деятельности, координация служебного продвижения, непрерывность повышения профессионального уровня специалистов.

3. Резерв кадров – это группа перспективных работников и обучающихся с соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированная на основе их индивидуального отбора и комплексной оценки.

Резерв кадров Учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина» (далее – университет) включает:

резерв руководящих кадров;

перспективный кадровый резерв из числа специалистов в возрасте до 31 года;

перспективный кадровый резерв из числа обучающихся.

4. Целью создания резерва руководящих кадров является подготовка включенных в него лиц к занятию управленческой деятельностью в современных условиях и замещению вакантных руководящих должностей, обеспечение на этой основе непрерывности, преемственности и эффективности работы университета.

5. Перспективный кадровый резерв создается с целью обеспечения

постоянного наращивания кадрового потенциала, содействия карьерному продвижению талантливой молодежи, обладающей высокопрофессиональными деловыми и личностными качествами.

6. Включение работника университета в резерв является важным стимулом для повышения его профессиональной компетентности, требовательности к себе, ответственности за выполнение порученного дела, строгому соблюдению исполнительской дисциплины, способности работать с коллективом.

7. В резерв руководящих кадров входят, как правило, следующие должности: первый проректор, проректоры, директор Института повышения квалификации и переподготовки, директор обособленного подразделения «Пинский колледж», главный бухгалтер, деканы факультетов, заведующие кафедрами, руководители отдельных структурных подразделений.

Перечень должностей, для замещения которых создается кадровый резерв, утверждается ежегодно приказом ректора университета.

II. ПОРЯДОК КОМПЛЕКТОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ И ОБНОВЛЕНИЯ РЕЗЕРВА РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ И ПЕРСПЕКТИВНОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ИЗ ЧИСЛА СПЕЦИАЛИСТОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 31 ГОДА

8. Резерв руководящих кадров – это группа перспективных работников с соответствующими деловыми и личностными качествами, способных по своим профессионально-деловым и морально-психологическим качествам к замещению вакантных руководящих должностей.

Перспективный кадровый резерв из числа специалистов в возрасте до 31 года – это специально сформированная группа специалистов в указанном возрасте, имеющих лидерские и организаторские качества, способных к управленческой деятельности.

9. Работа по комплектованию резерва включает:

формирование резерва;

подготовку лиц, состоящих в резерве;

продвижение работников, состоящих в резерве, на новую должность.

10. Формирование резерва предусматривает выдвижение в резерв, отбор кандидатов, зачисление в резерв.

Выдвижение кандидатов в резерв осуществляют ректор, проректоры, деканы факультетов, заведующие кафедрами, директор Института повышения квалификации и переподготовки, директор обособленного подразделения «Пинский колледж», главный бухгалтер.

11. Резерв руководящих кадров в университете формируется на конкретную руководящую должность.

12. Резерв формируется на основе:

объективной оценки деловых и личностных качеств кандидатов на руководящие должности, в том числе путем изучения актуализированной

информации о гражданах, включенных в банк данных одаренной молодежи и банк данных талантливой молодежи;

коллегиального рассмотрения вопросов зачисления в резерв;

недопущения дискриминации по признакам пола, национальности и вероисповедания.

13. Основными критериями зачисления кандидата в резерв являются:

результаты его практической деятельности на занимаемой должности, показатели состояния трудовой и исполнительской дисциплины, обеспечения безопасного труда в возглавляемом кандидатом структурном подразделении университета;

деловые и личностные качества кандидата, в том числе уровень развития стратегического и аналитического мышления, умение творчески подходить к порученному делу, способность объективно оценивать свою деятельность, умение работать с людьми, ответственность за результаты работы, принципиальность, честность, дисциплинированность, исполнительность;

результаты последней аттестации кандидата;

отзывы лиц, непосредственно работающих с кандидатом;

возраст и состояние здоровья кандидата.

14. Возраст лиц, включаемых в резерв для занятия следующих должностей, не должен, как правило, превышать:

проректоров, директора ИПК и П, главного бухгалтера – 50 лет;

деканов факультетов, заведующих кафедрами, директора обособленного подразделения «Пинский колледж», руководителей подразделений – 45 лет.

15. Предложения по резерву руководящих кадров и перспективному кадровому резерву из числа специалистов в возрасте до 31 года представляются ежегодно в отдел кадров университета до 1 ноября.

16. При внесении предложений о зачислении в резерв руководящих кадров и перспективный кадровый резерв из числа специалистов в возрасте до 31 года представляются следующие документы:

представление руководителя, на чью должность формируется резерв;

выписка из протокола заседания Совета факультета с перечислением кандидатов, зачисляемых на конкретную должность, и кандидатов из наиболее перспективной молодёжи университета;

представление на включение кандидата в состав резерва руководящих кадров на должность заведующего кафедрой по установленной форме согласно приложению 1;

характеристика, содержащая полную и объективную оценку профессионального уровня, деловых и моральных качеств кандидатов, результаты их практической деятельности на занимаемой должности (в возглавляемом коллективе);

копии документов о переподготовке, стажировке, повышении квалификации (в случае их отсутствия в отделе кадров).

17. Резерв руководящих работников и перспективный кадровый резерв из числа специалистов в возрасте до 31 года утверждается ежегодно до 30 декабря приказом ректора университета.

18. Для рассмотрения вопросов о включении кандидатов в резерв приказом ректора университета ежегодно до 1 октября создается конкурсная комиссия (далее – комиссия).

В состав комиссии включаются проректоры, начальники отделов: кадров, правовой и коммерческой работы, председатель профсоюзного комитета работников. Возглавляет комиссию первый проректор университета. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости при наличии не менее 2/3 ее состава.

Решение комиссии принимается открытым голосованием и оформляется протоколом, который подписывается председателем и присутствующими на заседании членами комиссии. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на заседании членов комиссии. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председатель.

19. Число лиц, включаемых в резерв на конкретную должность, должно быть, как правило, не менее двух.

20. Включение лиц в резерв осуществляется с их согласия.

21. Обновление резерва осуществляется в порядке, предусмотренном для его формирования.

22. Основанием для исключения из резерва являются:

привлечение лица, состоящего в резерве, к дисциплинарной ответственности;

неудовлетворительные результаты работы на занимаемой должности, а также в возглавляемом им коллективе;

недостаточная работа по повышению своего профессионально-квалификационного уровня;

состояние здоровья, возраст;

увольнение, перемещение и другие обстоятельства, исключающие возможность нахождения в резерве.

III. ПЕРСПЕКТИВНЫЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ИЗ ЧИСЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ

23. Перспективный кадровый резерв (далее – ПКР) из числа обучающихся – это специально сформированная группа студентов 2-5 курсов дневной формы получения образования, а также магистрантов, аспирантов университета дневной формы получения образования, включенных в ПКР в период обучения на первой ступени высшего образования, имеющих лидерские и организаторские качества.

24. Основными критериями зачисления студента в ПКР являются:

высокая успеваемость на протяжении не менее четырех (для студентов второго курса – двух) учебных семестров (наличие не менее 75 процентов отметок 8, 9, 10 баллов, остальные – не ниже 7 баллов);

лидерские качества и организаторские способности, активное участие в общественной работе, деятельности общественных объединений, профсоюзных

организаций, органов самоуправления студентов.

При рассмотрении вопроса о зачислении кандидата в ПКР из числа студентов учитываются:

включение студента в банк данных одаренной молодежи (обладатель стипендии Президента Республики Беларусь; Лауреат или обладатель премии специального фонда Президента Республики Беларусь по социальной поддержке одарённых учащихся и студентов);

присуждение студенту именной стипендии, стипендии Совета университета и т.п.;

активное участие в научно-исследовательской деятельности;

выступления с докладами, сообщениями на информационных, кураторских часах;

участие в общественно значимых мероприятиях различного уровня, в том числе физкультурно-спортивных, культурно-массовых;

личностно-деловые качества, в том числе ответственность за результаты учебы, принципиальность, честность, дисциплинированность, исполнительность, инициативность, активная жизненная позиция;

отзывы студентов группы, с которыми обучается кандидат на зачисление в перспективный резерв.

25. Для рассмотрения вопросов о включении кандидатов в ПКР распоряжением декана факультета создается комиссия факультета. Председателем комиссии является декан факультета. Члены комиссии назначаются из числа профессорско-преподавательского состава, представителей общественных объединений, организаций, органов студенческого самоуправления факультета.

Решение комиссии принимается в соответствии с требованиями, указанными в абзаце 3 п. 18 данного Положения.

Количество кандидатов в ПКР из числа студентов – 2-3 человека от факультета.

26. Комиссия проводит собеседование с кандидатами с целью определения уровня личностной мотивации и соответствия требованиям, предъявляемым к лицам, включаемым в ПКР.

27. Одновременно с рекомендацией о включении студента в ПКР университета комиссия рассматривает вопрос о его рекомендации в перспективный резерв Министерства образования Республики Беларусь (основной критерий – студенты, включенные в банк данных одаренной молодежи) или в перспективный резерв Брестского областного исполнительного комитета (далее – Брестского облисполкома).

28. На основании решения комиссии факультета ежегодно до 20 сентября в научно-исследовательский сектор (далее – НИС) в бумажном и электронном виде представляются:

а) выписка из протокола заседания комиссии факультета со списком кандидатов в ПКР по установленной форме согласно приложению 2 и рекомендацией о включении студента в резерв университета, Министерства образования Республики Беларусь, Брестского облисполкома;

- б) информация о кандидате:
 - справка о биографических данных согласно установленному образцу (Приложение 3);
 - характеристика;
 - автобиография;
 - анкета кандидата в перспективный кадровый резерв из числа студентов с фотографией размером 3х4 см (Приложение 4);
 - выписка из зачетной книжки за четыре (два) учебных семестра;
 - список публикаций (при наличии).

29. Для рассмотрения вопросов о включении кандидатов в ПКР назначается заседание конкурсной комиссии, созданной в соответствии с требованиями п. 18 данного Положения, с обязательным приглашением деканов факультетов, начальника отдела воспитательной работы с молодёжью (далее – ОВР), председателя профсоюзного комитета студентов, секретаря первичной организации ОО «БРСМ» университета. Приглашенные участвуют в голосовании на правах членов комиссии.

30. ПКР из числа обучающихся университета утверждается ежегодно до 1 ноября приказом ректора университета.

В случае предоставления в Министерство образования Республики Беларусь, Брестский облисполком, иные государственные органы, учреждения, организации сведений о ПКР НИС актуализирует их совместно с деканатами факультетов и по согласованию с первым проректором.

31. Обучающиеся, включенные в ПКР университета составляют план индивидуального развития на текущий учебный год (Приложение 5), который согласовывают с деканом факультета, и представляют его ежегодно до 20 сентября в НИС в бумажном и электронном виде.

Вновь включенные в резерв составляют план индивидуального развития на текущий учебный год в течение недели после заседания комиссии.

32. Отчет о выполнении плана индивидуального развития обучающихся за учебный год составляется резервистом, утверждается деканом факультета ежегодно до 30 мая и направляется в НИС в бумажном и электронном виде.

33. Организационно-методическая работа с ПКР осуществляется деканатами совместно с ОВР, выборными органами первичной организации ОО «БРСМ», студенческого профсоюза, первичной организации РОО «Белая Русь».

Основные направления работы деканатов:

- учет обучающихся, включенных в резерв университета, а также документов, отражающих процесс и результаты их подготовки;
- оказание содействия в составлении плана индивидуального развития обучающихся;
- контроль выполнения плана индивидуального развития и содержание отчета;
- развитие лидерских качеств и творческих способностей обучающихся;

планирование и реализация мероприятий по работе с резервом обучающихся, в том числе по привлечению их к организации конференций, семинаров и т.п.;

Основные направления работы ОВР:

участие в планировании работы с обучающимися, состоящими в перспективном кадровом резерве, в реализации плана работы университета с данной категорией обучающихся;

консультирование, организационно-методическая помощь факультетам в организации работы с обучающимися, состоящими в ПКР; привлечение к данной работе специалистов из других организаций, учреждений;

исследование личностных особенностей обучающихся и их лидерских качеств; их коррекция и развитие (через обучающие семинары, тренинги, деловые игры, включение в общественную, творческую и т.д. деятельность);

оценка эффективности подбора кандидатов в ПКР и работы с ним.

34. Информация о лицах, включенных в ПКР обучающихся университета, представляется в Министерство образования Республики Беларусь и Брестский облисполком в установленном порядке.

35. Основаниями для исключения обучающихся из ПКР являются:

привлечение обучающегося, состоящего в резерве, к дисциплинарной ответственности;

не выполнение плана индивидуального развития, снижение успеваемости, недостаточная активность в общественной жизни факультета (университета);

отчисление и другие обстоятельства, исключающие возможность нахождения в резерве.

IV. ПОРЯДОК ПОДГОТОВКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗЕРВА КАДРОВ

36. Профессиональное развитие лиц, состоящих в резерве руководящих кадров и перспективном кадровом резерве из числа специалистов, осуществляется в следующих формах:

подготовка, переподготовка и повышение квалификации в учреждениях образования;

самообразование, обучение по индивидуальным планам;

стажировка на должностях, аналогичных планируемой к замещению;

временное замещение руководящих должностей;

участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов университета;

подготовка аналитических обзоров по актуальным проблемам.

37. Зачисленный в резерв работник имеет право:

исполнять в установленном порядке служебные обязанности временно отсутствующих вышестоящих должностных лиц, а также руководящих работников, должности которых являются вакантными;

первоочередного направления на переподготовку, повышение квалификации, стажировку.

38. Лица, включенные в резерв, при прочих равных условиях с другими претендентами на конкретную должность обладают преимущественным правом на занятие этой должности.

Включение работника в резерв не является безусловным основанием для назначения его на конкретную руководящую должность.

39. Первый проректор при наличии в университете вакантных должностей вносит предложение ректору университета о назначении на эти должности лиц из числа состоящих в резерве.

40. Профессиональное развитие лиц, состоящих в перспективном кадровом резерве из числа обучающихся, осуществляется в следующих формах: самообразование, обучение по индивидуальным планам;

занятия в школе «ОПЫТ» (для различных категорий студенческого актива университета), участие в обучающих тренингах, деловых играх, семинарах-практикумах и т.д.;

участие в разработке проектов локальных нормативных правовых документов, касающихся различных аспектов студенческой жизни;

участие в реализации проектов, подготовке и проведении мероприятий научной, творческой, спортивной и другой направленности;

участие во встречах с руководством университета, области, г.Бреста и т.п., знакомство с деятельностью органов исполнительной и законодательной власти (присутствие на их заседаниях, стажировка и т.д.).

41. Зачисленный в перспективный кадровый резерв обучающийся имеет право:

на рекомендацию для поступления в магистратуру, аспирантуру;

на рекомендацию для прохождения стажировки, в том числе за рубежом;

выбора из имеющихся мест работы при распределении выпускников университета.

V. КОНТРОЛЬ ЗА СОСТОЯНИЕМ РАБОТЫ С РЕЗЕРВОМ КАДРОВ

42. Непосредственная работа с резервом кадров возлагается на отдел кадров университета, который ежегодно:

осуществляет планирование мероприятий по работе с резервом;

обобщает предложения о зачислении в резерв, об исключении из резерва, о выдвижении лиц, состоящих в резерве, на новую должность;

ведет учет резерва кадров и всех документов, отражающих процесс и результаты подготовки лиц, состоящих в резерве, формирует и ведет соответствующий банк данных в виде списков на бумажных и электронных носителях;

вносит предложения по совершенствованию этой работы ректору университета.

43. Непосредственная работа с ПКР из числа обучающихся возлагается на специалиста НИС университета, который ежегодно:

составляет (совместно с ОВР, деканатами, другими заинтересованными) план мероприятий по работе с ПКР из числа обучающихся университета;

анализирует выполнение плана работы и планов индивидуального развития обучающихся, включенных в резерв;

ведет учет резерва кадров и всех документов, отражающих процесс и результаты подготовки лиц, состоящих в резерве, формирует и ведет соответствующий банк данных в виде списков на бумажных и электронных носителях;

вносит предложения по совершенствованию этой работы ректору университета.

44. Контроль за состоянием работы с резервом осуществляет первый проректор.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

45. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения ректором.

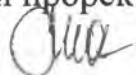
46. Положение о порядке формирования и организации работы с резервом кадров, утвержденное ректором 12.12.2016, считать утратившим силу.

Начальник отдела кадров



Е.А.Боброва

Первый проректор



С.А.Марзан

Проректор по воспитательной работе



Т.В.Соколова

Проректор по научной работе



А.Е.Будько

Заместитель начальника отдела правовой и коммерческой работы



М.В.Ильчук

Приложение 1
к Положению о порядке
формирования
и организации работы
с резервом кадров

Представление на включение кандидата в состав резерва руководящих кадров
в учреждении образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

Резервная должность: заведующий кафедрой _____

наименование кафедры

№ п/п	Ф.И.О. кандидата, год рождения	Наименование должности, с какого времени	Стаж научно-педагогической работы: в университете/ всего, лет	Наименование учебного заведения (год окончания, квалификация и специальность по диплому)	Учёная степень, звание	Сведение о повышении квалификации за последние 5 лет (учебное заведение, тема обучения, период обучения)	Примечание

Рекомендую включить _____ в состав резерва руководящих кадров БрГУ имени А.С.Пушкина на должность заведующего кафедрой _____	С включением моей кандидатуры в состав резерва на должность заведующего кафедрой согласен _____ Фамилия И.О.
Заведующий кафедрой _____ _____ Фамилия И.О. подпись, дата	

Рекомендацию поддерживают:

Декан факультета _____ И.О.Фамилия
Решение Совета факультета от _____ (протокол № ____)

Приложение 2
к Положению о порядке
формирования
и организации работы
с резервом кадров

СПИСОК
студентов, рекомендованных к зачислению
в перспективный кадровый резерв учреждения образования
«Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

Фамилия, имя, отчество	Дата рождения	Специальность, курс	Развитие лидерских качеств	Примечание

Декан факультета

И.О. Фамилия

Приложение 3
к Положению о порядке
формирования
и организации работы
с резервом кадров

СПРАВКА о биографических данных

ПЕТРОВ ПЕТР ПЕТРОВИЧ

С 01 сентября 2005 г. является студентом биологического факультета учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»

Дата рождения 7 ноября 1987 г. Место рождения г. Брест

Национальность белорус

Образование среднее Окончил (когда, что) в 2005 г. – ГУО «Средняя школа №30 г. Бреста»

Специальность по образованию не имеет

Имеет ли учёную степень, звание не имеет Какими иностранными языками владеет английским

Имеет ли государственные награды (какие) не имеет Является ли депутатом не является

РАБОТА В ПРОШЛОМ

2005-по н/вр. студент биологического факультета учреждения образования «Брестский государственный университет имени А.С.Пушкина»

Декан биологического факультета

И.О. Фамилия

Приложение 4
к Положению о порядке
формирования
и организации работы
с резервом кадров

АНКЕТА

кандидата в перспективный кадровый резерв из числа студентов
заполняется самостоятельно обучающимся разборчивым почерком или печатными буквами

Фамилия		Фото
Имя		
Отчество		
Дата и место рождения		
Пол		
Семейное положение		
Гражданство		

Название учебного заведения, местонахождение		
Факультет		
Специальность, специализация		
Квалификация		
Курс, группа		
Год окончания учебного заведения		
Средний балл успеваемости		
Какими иностранными языками владеете?	1.	2.
Уровень владения иностранным языком (нужное подчеркнуть)	<i>владею свободно; могу объясняться со словарем</i>	<i>владею свободно; могу объясняться со словарем</i>
Степень владения компьютером (нужное подчеркнуть)	<i>профессионал, пользователь, начинающий, не владею</i>	
Участие в научно-исследовательской работе студентов		

Количество публикаций	<i>в СМИ</i>	<i>в научных изданиях</i>
Состоите ли Вы в банке данных одаренной и талантливой молодежи? (нужное подчеркнуть)	да	нет
Опыт организационной работы (староста группы, член Совета общежития, участник социального проекта и т.п.)		
В каких общественных организациях состоите?		
Занимаетесь ли Вы спортом (укажите каким)?		
Награды, поощрения, иные достижения		
Кем Вы видите себя в профессиональном плане через 3-5 лет после окончания учебного заведения?		
Адрес регистрации по месту жительства		
Адрес регистрации по месту прибытия		
Телефон (дом., моб.)		
Адрес электронной почты		
Паспортные данные (серия, №, кем выдан, когда)		
Дата заполнения:		Личная подпись:

Приложение 5
к Положению о порядке
формирования
и организации работы
с резервом кадров

План индивидуального развития

_____ ,
(фамилия, имя, отчество)

включенного в кадровый резерв _____ на _____ учебный год

Дата включения в перспективный кадровый резерв: «___» _____ 20__ г.

№ п/п	Развивающие действия (действия по развитию на рабочем месте, задания, специальные проекты, стажировки, тренинги, семинары, самообразование)	Чья поддержка Вам необходима? (помощь куратора, обучение на опыте других, иное)	Сроки исполнения	Результаты
1	2	3	4	5
1.				
2.				
...				

Резервист

И.О. Фамилия

Декан _____
факультета

И.О. Фамилия