

ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ 	ФГАОУ ВО НИ ТПУ стр. 1 из 8	Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете
--	-----------------------------------	--

Приложение к приказу
от 02.06.2025 № 153-1/од

ПОЛОЖЕНИЕ
О КАДРОВОМ РЕЗЕРВЕ
В ТОМСКОМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Владелец документа:	Управление проректора по общим вопросам
Регламентируемый вид деятельности/процесс:	Персонал

ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ 	ФГАОУ ВО НИ ТПУ стр. 2 из 8	Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете
--	---	--

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете (далее – Положение) определяет порядок формирования и функционирования кадрового резерва в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (далее — ТПУ, Университет).

1.2. Кадровый резерв Университета формируется в целях отбора и подготовки высококвалифицированных кадров для обеспечения устойчивого развития Университета и повышения его конкурентоспособности.

1.3. Формирование кадрового резерва осуществляется на основе добровольности, объективности оценки и ответственности рекомендателей.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на все структурные подразделения Университета и Юргинский технологический институт (филиал) ТПУ.

1.5. Работа с кадровым резервом возлагается на отдел кадров в тесном сотрудничестве с руководителями структурных подразделений ТПУ.

2. Выдвижение и отбор в кадровый резерв

2.1. Выдвижение кандидатов в кадровый резерв осуществляется на основании предложений следующих должностных лиц и органов: ректора, проректора; директора школы (филиала); ученого совета ТПУ; кадровой аттестационной комиссии ученого совета ТПУ; кадровой аттестационной комиссии школы (филиала) ТПУ; совета молодых ученых ТПУ; научно-методического совета ТПУ (Анкета-рекомендация кандидата в кадровый резерв ТПУ — приложение № 1).

2.2. Выдвижение в кадровый резерв осуществляется по следующим группам и критериям:

2.2.1. **Кадровый резерв молодых специалистов** – это группа перспективных магистрантов 2 года обучения, аспирантов и молодых работников Университета в возрасте до 30 лет, имеющих высшее образование, демонстрирующих высокий потенциал для научно-педагогической работы.

2.2.2. **Кадровый резерв научно-педагогических работников** — это группа кандидатов наук в возрасте до 35 лет, работающих в Университете по основному месту работы, имеющих научный задел для написания докторской диссертации и демонстрирующих высокое педагогическое мастерство.

2.2.3. **Кадровый резерв руководящего состава** — это группа работников Университета в возрасте до 50 лет с общим стажем работы от 5 лет, успешно выполняющих свои должностные обязанности, обладающих управленческим потенциалом, мотивированных на достижение долгосрочных целей Университета и замещения руководящих позиций.

2.3. Кандидаты выдвигаются рекомендателями с их личного согласия и по мере необходимости.

2.4. Формирование кадрового резерва руководящего состава осуществляется в соответствии с перечнем руководящих должностей Университета, при этом кандидаты выдвигаются на конкретную должность или ряд должностей.

2.5. Не рассматриваются в качестве кандидатов в кадровый резерв лица, не соответствующие критериям и имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ 	ФГАОУ ВО НИ ТПУ стр. 3 из 8	Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете
--	---	--

2.6. Все выдвигаемые кандидаты в кадровый резерв должны соответствовать корпоративной культуре и ценностям Университета.

3. Оценка и утверждение кадрового резерва

3.1. С целью определения управленческого потенциала и личностных качеств кандидатов, рекомендованных в кадровый резерв, осуществляется оценка посредством тестирования.

3.2. Итоговое решение о включении лиц в состав кадрового резерва принимается кадровой аттестационной комиссией ученого совета ТПУ.

3.3. Кадровый резерв формируется на срок 3 года с возможностью продления, при этом предельная численность кадрового резерва не устанавливается.

3.4. Утверждение кандидатов в кадровый резерв осуществляется на основании приказа ректора.

3.5. По итогам включения кандидатов в кадровый резерв отдел кадров осуществляет ведение Реестра лиц, состоящих в кадровом резерве (приложение № 2).

4. Развитие и обучение участников кадрового резерва

4.1. На каждого участника кадрового резерва должен быть сформирован индивидуальный план развития (далее – ИПР) (приложение № 3).

4.2. ИПР согласовываются и утверждаются руководителем подразделения и включают конкретные цели развития, перечень развивающих мероприятий и сроки.

4.3. ИПР составляется в 2-х экземплярах: один экземпляр предоставляется в отдел кадров, второй остается у участника кадрового резерва.

4.4. Профессиональное развитие лиц, включенных в кадровый резерв, осуществляется в различных формах, в том числе посредством обучения по дополнительным профессиональным программам.

4.5. Университет обеспечивает участникам кадрового резерва доступ к образовательным ресурсам, внутренним и внешним программам повышения квалификации, а также содействие в реализации ИПР.

4.6. Контроль выполнения ИПР осуществляется руководителем структурного подразделения, либо лицом, на которое возложена данная функция не реже одного раза в год с последующей корректировкой планов при необходимости.

5. Мотивация участников кадрового резерва

5.1. Участники кадрового резерва имеют следующие преференции:

5.1.1. При возникновении в Университете вакантной должности из числа невыборных, соответствующей квалификации участника кадрового резерва, первоочередно проводится конкурсный отбор среди кандидатов из кадрового резерва.

5.1.2. Рекомендация кадровой аттестационной комиссии ученого совета для участия в конкурсе на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава.

5.1.3. Меры социальной поддержки.

ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ 	ФГАОУ ВО НИ ТПУ стр. 4 из 8	Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете
--	---	--

5.1.4. Обучение за счет университета по программам повышения квалификации и прохождения стажировок в ведущих российских научно-образовательных центрах и предприятиях реального сектора экономики.

5.1.5. Углубленная подготовка к управленческой деятельности через участие в стратегических сессиях.

5.1.6. Вовлечение в стратегические и операционные проекты университета, позволяющие применять профессиональные компетенции на практике и вносить вклад в развитие вуза.

5.1.7. Программы признания и награждения: благодарности и грамоты за достижения, публичное признание заслуг.

5.2. Конкретные условия и объемы поддержки определяются индивидуальным планом развития участника кадрового резерва и возможностями университета.

6. Обязательства участника кадрового резерва

6.1. Активно работать над профессиональным и личностным развитием в соответствии с утвержденным ИПР, своевременно выполняя поставленные цели и задачи.

6.2. Регулярно участвовать в образовательных мероприятиях, организованных в рамках программы кадрового резерва: тренингах, семинарах, стажировках и других формах обучения.

6.3. Проявлять инициативу и лидерские качества, внедрять полученные знания в практическую деятельность, способствуя развитию структурного подразделения и университета в целом.

6.4. Соблюдать корпоративную культуру и этические нормы ТПУ, демонстрировать лояльность к ценностям и стратегическим целям университета.

6.5. Предоставлять отчет о выполнении ИПР, а также открыто обсуждать возникающие сложности и пути их преодоления.

6.6. Быть готовым к назначению на руководящие и ключевые должности в соответствии с потребностями университета и собственным уровнем подготовки.

7. Эффективность работы кадрового резерва

7.1. Мониторинг эффективности участников кадрового резерва осуществляется ежегодно на основе выполнения ИПР и обратной связи от руководителей подразделений.

7.2. Эффективность работы кадрового резерва оценивается согласно достижениям целей каждой группы кадрового резерва, таким как: количество трудоустроенных в университет из кадрового резерва молодых специалистов; количество лиц, получивших ученую степень доктора наук; количество работников, назначенных на руководящие должности, а также уровень удовлетворенности участников кадрового резерва процессом профессионального развития.

7.3. Результаты мониторинга представляются на рассмотрение кадровой аттестационной комиссии ученого совета ТПУ.

ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ 	ФГАОУ ВО НИ ТПУ стр. 5 из 8	Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете
--	---	--

8. Досрочное выбытие из кадрового резерва

8.1. Досрочное выбытие из кадрового резерва возможно в следующих случаях:

- 1) личная просьба участника;
- 2) длительный отпуск;
- 3) мотивированное мнение рекомендателя;
- 4) отказ от предложенных программ развития;
- 5) нарушение правил внутреннего распорядка;
- 6) применение дисциплинарного взыскания;
- 7) увольнение или отчисление.

ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ 	ФГАОУ ВО НИ ТПУ стр. 6 из 8	Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете
--	-----------------------------------	--

**Приложение № 1
к Положению**

Анкета-рекомендации кандидата в кадровый резерв ТПУ¹

Общие сведения о кандидате	
Ф.И.О.	
Должность (для работников) /курс и программа (для магистрантов, аспирантов)	
Подразделение	
Группа кадрового резерва, в которую кандидат рекомендуется	
Если кандидат рекомендуется в кадровый резерв руководящего состава, указать на какую должность(-ти)	
Профессиональные и личностные качества кандидата (Оцените по шкале от 1 до 5, где 5 – наивысший балл)	
Профессиональная компетентность	
Научно-исследовательский потенциал	
Педагогические навыки	
Организаторские способности	
Лидерские качества	
Работа в команде	
Готовность к развитию и обучению	
Ключевые достижения (укажите наиболее значимые результаты за последние 2–3 года)	
Научные публикации, патенты, гранты	
Участие в проектах (научных, образовательных, управленческих)	
Педагогическая деятельность	
Административный опыт	
Участие в жизни университета (мероприятия, инициативы, награды)	
Потенциал к развитию	
Сильные стороны, которые могут быть полезны университету	
Направления, в которых кандидат готов развиваться	
Готовность к повышению квалификации, переподготовке	
Рекомендация	
Краткое обоснование, почему кандидат достоин включения в кадровый резерв. Для руководящего состава – аргументация соответствия конкретной должности (-тей)	
Рекомендатель	
ФИО, должность, подразделение:	
Подпись, дата:	
Согласие кандидата, подпись, дата:	

¹ Скан-копию подписанной анкеты направить на эл.адрес potential@tpu.ru.



Приложение № 2
к Положению

Реестр лиц, состоящих в кадровом резерве

№ п/п	Ф.И.О.	Дата рождения	Образование (год окончания, наименование вуза, специальность и квалификация, направление подготовки; для профессиональной переподготовки: дата поступления и дата окончания, наименование образовательной организации, программа обучения)			Ученая степень, год присвоения	Ученое звание, год присвоения	Наименование должности на момент включения в резерв	Дата включения в резерв	Группа кадрового резерва	На какую должность включен в резерв (для кадрового резерва руководящего состава)
			Высшее образование, полученное впервые	Последующие высшие образования	Повышение квалификации, проф. переподготовка						



**Приложение № 3
к Положению**

Индивидуальный план развития (ИПР)

Утверждаю
Проректор/директор школы
« ____ » _____ 20 ____ г.

Индивидуальный план развития

ФИО	
Должность/Статус	
Подразделение	
Группа кадрового резерва	
Период ИПР	
Цели и задачи развития:	

План мероприятий, направленный на достижение целей и задач развития:

№	Мероприятие	Сроки выполнения	Ожидаемые результаты	Статус выполнения	Комментарии

Участник кадрового резерва (ФИО, подпись, дата)

Руководитель (ФИО, подпись, дата)