

ПРИКАЗ

02.06.2025

№ 153-1/од

Об утверждении
Положения о кадровом резерве
в Томском политехническом университете

В целях реализации мероприятий Кадровой политики Томского политехнического университета п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о кадровом резерве в Томском политехническом университете согласно приложению к настоящему приказу.

2. Проректорам, директорам школ, директору ЮТИ не позднее 18.06.2025 представить рекомендации по включению работников в кадровый резерв.

3. Центру оценки и развития надпрофессиональных компетенций Школы общественных наук организовать тестирование лиц, претендующих на включение в кадровый резерв в срок до 15.10.2025.

4. Признать утратившими силу:
приказ от 25.03.2020 № 85-2/од «Об утверждении новой редакции Положения о кадровом резерве в Томском политехническом университете», приказ от 07.09.2020 № 251-7/об «О зачислении в кадровый резерв ТПУ»;

приказ от 19.02.2021 № 50-2/од «О внесении изменений в приказ 25.03.2020 № 85-2/од «Об утверждении новой редакции Положения о кадровом резерве ТПУ».

5. Начальнику отдела делопроизводства довести настоящий приказ до сведения руководителей структурных подразделений.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по общим вопросам.

И.о. ректора

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ЭЦП
Сертификат: 74a7031b9bd18e6cbb768b40b5839445177df79e
Владелец: Сухих Леонид Григорьевич
Действителен: с 01.01.2025 00:00 по 31.12.2025 23:59

Л.Г. Сухих



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)