

**РЕШЕНИЕ**  
Ученого совета ТПУ от 31.03.2022 г. по вопросу  
«Кадровая политика»

Заслушав и обсудив презентацию руководителя Дирекции корпоративного развития Моисеенко М.С. об основных направлениях деятельности по кадровой политике, Учёный совет отмечает, что основные направления работы соответствуют стратегической цели политики ТПУ в области управления человеческим капиталом, утвержденной программой стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

Проведенный анализ кадровой политики в области управления человеческим капиталом выявил проблемные места, основываясь на статистических данных и опросах сотрудников университета, а именно:

- постепенное старение кадрового состава;
- нестабильный уровень заработной платы;
- слабая вовлеченность сотрудников в управление;
- непрозрачная система стимулирования успешной деятельности;
- отсутствие системной работы с талантами (выявление, развитие);
- снижение доли исследовательских и научных разработок в деятельности преподавателей.

Определена стратегическая цель политики ТПУ в области управления человеческим капиталом – привлекать и развивать таланты, повысить эффективность труда сотрудников университета и трансформировать корпоративную культуру.

Реализация политики управления человеческим капиталом обеспечивается реализацией стратегических направлений и соответствующих им задач. Для решения стратегических направлений имеются четкие цели, а также конкретные показатели и временные рамки, в которых они должны быть достигнуты.

Стратегические направления:

**1.Повышение эффективности и качества работы персонала:**

- Формирование гибкой системы занятости (индивидуальных траекторий развития) основного персонала
- Сквозная цифровизация бизнес-процессов.
- Повышение эффективности работы персонала и снижение непроизводительных потерь.
- Развитие сервисных служб.

**2. Обеспечение привлекательности ТПУ как работодателя для ведущих российских и зарубежных ученых и молодых перспективных исследователей.**

- Привлечение сотрудников с опытом работы в ведущих мировых университетах и научно-исследовательских центрах
- Привлечение и развитие талантов

**3 Трансформация корпоративной культуры университета**

- Развитие открытой коммуникационной среды

- Повышение вовлеченности персонала в процессы управления университетом и принятия ключевых решений.

#### 4. Повышение социальной ответственности ТПУ как лучшего работодателя

- Формирование системы социального благополучия
- Повышение качества жизни сотрудников

В ходе обсуждения презентации было отмечено, что Дирекцией корпоративного развития проводится значительная работа по решению стратегических задач программы «Приоритет 2030» в области управления человеческим капиталом. В презентации были проанализированы основные показатели организационно - кадрового потенциала ТПУ за период с января 2019 - март 2022 г. г.

Основные результаты:

На 01.03.2022 в университете **3333** сотрудника. Соотношение основного (НПР 1230) и вспомогательного персонала (АУП, ПОП, УВП, НТР – 2103) составляет **37/63**. Среди них 6 академиков и членов-корреспондентов РАН, **194** доктора наук и **920** кандидатов наук.

Уровень острепенности НПР 77,56 %. (всего НПР – 1230 чел.) Средний возраст **47,5 лет**.

Число научных сотрудников и научных работников – 171 человек, средний возраст 38,75 из них:

- 15 докторов наук, средний возраст 64,35;
- PhD – 7, средний возраст 41,22;
- кандидатов наук – 71, средний возраст 42,3;
- неостепененных – 78, средний возраст 29,72.

Численность профессорско-преподавательского состава – 1059 человек, средний возраст – 48,92. Из них:

- 168 докторов наук, средний возраст 65,02;
- PhD – 16, средний возраст 46,19;
- кандидатов наук – 677, средний возраст 47,2;
- неостепененных – 198, средний возраст 41,36.

Сотрудники до 39 лет:

НПР до 39 лет включительно – **446** чел.

ППС: до 39 лет – **328** чел. (всего – 1059 чел.)

Исследователи: до 39 лет – **279** чел. (всего – 482 чел.) в категорию “исследователи” входят сотрудники разных типов (ППС, АУП и др.).

Текущий состав НПР до 39 лет включительно (всего 443 чел.):

ППС: 322 чел.

НС и НР: 121 чел.

Прогноз состава НПР до конца 2022 г. (на 31.12.2022 г.)

На основе вышеизложенного, УЧЕНЫЙ СОВЕТ РЕШИЛ:

1. Информацию о планах развития за 2021 год и задачах на 2022 год принять к сведению.
2. Руководителю Дирекции корпоративного развития Моисеенко М.С. организовать распространение информационных материалов «Кадровая политика» по структурным подразделениям университета. Срок: 01.05.2022. Ответственные: Вороная Ж.Ю., Кальмай О.М.
3. Руководителю Дирекции корпоративного развития Моисеенко М.С. совместно с директорами школ обеспечить выполнение плановых показателей в сфере управления человеческим капиталом в 2022 году. Ответственные: Начальник УРП, директора школ.
4. Поручить руководителю Дирекции корпоративного развития Моисеенко М.С.:
  - организовать работу по обеспечению выполнения задач в области развития человеческого капитала на 2022 год в соответствии с Программой стратегического академического лидерства «Приоритет-2030». Ответственные: Начальник УРП.
  - разработать и представить на обсуждение программу «Кадровая политика»; Срок: 15.11.2022. Ответственные: начальник УРП.
  - разработать целевые индикаторы(метрики) по стратегическим направлениям программы «Кадровая политика». Срок: 01.09.2022. Ответственные: Начальник УРП.
  - разработать и внедрить систему стимулирования активности научно-педагогического состава «О критериях оценки деятельности НПР и их отражении в эффективном контракте». Срок: к 01.09.2022 Ответственные: Начальник УРП, Литвинович Л.С.
  - внедрить систему привлечения, подбора, адаптации, увеличить число и обеспечить рост эффективности работы вновь принятых сотрудников. Срок: 01.09.2022. Ответственные: Начальник УРП.
  - обеспечить сохранение преемственности поколений, поддержание профессиональной активности старшего поколения преподавателей, подготовку молодых кадров через создание института наставничества внутри Университета. Срок: 01.11.2022. Ответственные: Начальник УРП.
  - обеспечить создание системы обновления знаний и навыков кадрового состава Университета, системы выявления и развития талантов через проект «Система привлечения и развития талантов». Срок:01.12.2022. Ответственные: Начальник УРП.
  - совместно с Управлением проректора по цифровизации обеспечить создание тиражируемых моделей сквозной цифровизации для снижения непроизводительных затрат времени за счет проекта «Аналитика бизнес-процессов»;
  - разработать и внедрить меры системного изменения корпоративной культуры. Ответственные: Моисеенко М.С., начальник УРП. Срок:01.10.2022.
  - обеспечить достижение показателей реализации кадровой политики в рамках программы «Приоритет-2030». Срок: 25.12.2022. Ответственные: Моисеенко М.С., начальник УРП.

Председатель Ученого совета ТПУ

Д.А. Седнев

Ученый секретарь ТПУ

Е.А. Кулинич