

РАССМОТРЕНА  
на заседании Ученого совета  
ФГБОУ ВО Дальневосточный ГАУ  
Протокол №04 от 19 декабря 2022г.



**Программа привлечения и поддержки молодых работников,  
относящихся к профессорско-преподавательскому составу**

Трансформация системы управления человеческим капиталом одна из задач программы развития университета «**Приоритет 2030. Дальний Восток**». Одним из направлений трансформации системы управления человеческим капиталом является сосредоточение усилий на создание условий для привлечения и поддержки молодых и перспективных кадров в академической среде.

**Цель программы** привлечения и поддержки молодых работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Программа):

- создание условий для привлечения и закрепления молодых и перспективных научно-педагогических работников;
- увеличение доли работников в возрасте до 39 лет в общей численности профессорско-преподавательского состава.

**Срок реализации Программы:**

- 2022-2030 гг.

**Приоритеты кадровой стратегии:**

1. Реорганизация и развитие системы поиска, привлечения, отбора кадров.
2. Развитие системы мотивации персонала.
3. Совершенствование показателей для стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу с ориентацией на программу развития университета.
4. Совершенствование системы управления повышением квалификации и переподготовки ППС.
5. Формирование и развитие кадрового резерва ППС.
6. Повышение привлекательности Университета как работодателя и формирование положительного HR-бренда.

### **Целевая аудитория Программы:**

- магистранты, имеющие успехи в учебе, активно участвующие в НИРС, желающие заниматься научной и преподавательской деятельностью;
- аспиранты, научные сотрудники и молодые преподаватели, активно участвующие в научных исследованиях, работающие/планирующие работать над кандидатской/докторской диссертацией;
- высококвалифицированные специалисты из реального сектора экономики, а также из ведущих образовательных и научных учреждений, работающие/планирующие работать над кандидатской/докторской диссертацией.

### **Механизм по привлечению молодых работников на должности ППС:**

#### 1. Открытый конкурсный найм.

Среди инструментов привлечения предлагается: индивидуальные контракты, конкурентоспособная заработная плата; предоставление служебного жилья, подъемные (компенсация расходов на проезд для себя и членов семьи; суточные за каждый день в дороге (как при командировке); средняя зарплата за этот же период); премиальная выплата при выполнении условий контракта.

2. Заключение целевых договоров на обучение в магистратуре и аспирантуре между университетом и лучшими выпускниками бакалавриата и магистратуры (в том числе с дипломом других вузов).

Договор предполагает получение студентом не только целевых дотаций со стороны университета на протяжении всего учебного периода, но и последующий трудовой контракт сроком от 3 до 5 лет, в течение которых выпускник сможет реализоваться как полноценный сотрудник университета.

3. Трудоустройство специалистов с производства, имеющих стаж профессиональной деятельности не менее 3-х лет.

4. Трудоустройство преподавателей СПО, соответствующих квалификационным требованиям ВО.

5. Трудоустройство выпускников вуза, имеющих научно-исследовательские достижения, на должности инженер-исследователь, младший научный сотрудник с последующим трудоустройством на должности профессорско-преподавательского состава.

**Исходные требования к молодым работникам, претендующим на участие в Программе:**

**1. Для магистрантов:**

- иметь возраст до 28 лет;
- иметь способности к проведению научных исследований (рекомендации факультета);
- наличие портфолио достижений – дипломы участника/призера/победителя конкурсов, наличие научных публикаций;
- трудоустройство на должность профессорско-преподавательского состава (ассистент, преподаватель) при наличии стажа работы в образовательной организации не менее 1 года.

**2. Для аспирантов, научных сотрудников и преподавателей:**

- иметь возраст до 30 лет;
- иметь стаж научно-педагогической работы не менее 1 года или для завершивших обучение в аспирантуре без предъявления требований к стажу работы;
- иметь не менее 2-х научных публикаций.

**3. Для привлеченных высококвалифицированных специалистов:**

- иметь возраст до 35 лет;
- наличие ученой степени;
- наличие портфолио достижений – научные публикации, успешный опыт реализации научных или образовательных проектов, создание и реализация различных программ дополнительного образования и иной приносящей доход деятельности.

**4. Для привлеченных специалистов с производства:**

- иметь возраст до 35 лет;
- являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3-х лет);
- иметь мотивацию для участия в научных исследованиях.

**Поддержка молодых работников из числа профессорско-преподавательского состава** университета осуществляется по следующим направлениям:

#### **Материальная поддержка**

- Ежемесячная стимулирующая выплата за интенсивность труда в должности ассистента (преподавателя), старшего преподавателя при условии качественного выполнения своих должностных обязанностей и работы над кандидатской диссертацией.
- Выплата: за активное участие в международных конференциях; занятие призовых мест аспирантами на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах; за особые результаты научной деятельности, опубликованные в рецензируемых научных журналах; за успешную защиту диссертации.
- Выделение на конкурсной основе грантов университета для молодых преподавателей.
- Материальное поощрение победителей внутривузовских конкурсов молодых ученых.
- Материальная помощь при рождении ребенка.

#### **В сфере совершенствования профессиональных компетенций**

- Закрепление наставника;
- Повышение квалификации молодых преподавателей в первый год работы согласно 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Возможность интенсивной языковой подготовки.
- Возможность посещения публичных и открытых лекций научно-педагогических работников университета.
- Возможность обучения навыкам предпринимательства, продвижения результатов научных исследований, основам менеджмента, проектного управления.
- Возможность профессионального роста.

#### **В сфере научно-исследовательской деятельности**

- Предоставление материально-технической базы, обеспечение приборами, оборудованием для ведения научных исследований.
- Осуществление рассылки, в том числе адресной, информации о конкурсах на получение грантов, научно-исследовательских программах, научных конференциях, семинарах, университетского, регионального, федерального и международного уровней;
- Предоставление информации и консультирование по вопросам обучения в аспирантуре, подготовке диссертации на соискание ученой степени

кандидата наук без освоения программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, о планировании научно-исследовательской работы.

- Оказание помощи в оформлении документов для участия в конкурсах на получение грантов.

- Организационная и финансовая поддержка участия в университетских, региональных, всероссийских и международных научных и профессиональных конкурсах.

- Оплата командировочных расходов для выступления с докладом на международных, всероссийских конференциях (симпозиумах, семинарах и т.п.).

- Возможность ознакомления с тематикой и научными исследованиями научно-педагогических работников и аспирантов университета.

- Возможность публикации монографий, статей, учебных пособий и др. через Центр публикационной активности университета.

- Обеспечение бесплатного доступа к информационным ресурсам.

- Предоставление полной информации о составе фонда библиотеки (с использованием электронного каталога на сайте университета и локальной сети библиотеки).

- Информирование о новых поступлениях литературы и мероприятиях, проводимых в библиотеке, с использованием электронной почты и сайта университета (раздел «Библиотека», новостная полоса главной страницы сайта).

- Оказание консультативной помощи по оформлению библиографических списков литературы к научным работам.

- Обучение работе с электронным каталогом библиотеки и ресурсами удаленного доступа, методике поиска библиографической информации в сети Интернет.

- Индексация (по системам библиотечной классификации УДК, ББК) научных публикаций, изданий, подготовленных молодыми преподавателями, диссертационных работ.

- Услуги Центра публикационной активности (методическая поддержка в развитии навыков устной и письменной научной коммуникации; подбор журналов, индивидуальные консультации).

### **В социальной сфере**

- Предоставление возможности совмещения обучения в аспирантуре с научно-педагогической деятельностью и другой работой.
- Возможность гибкого графика работы.
- Предоставлении служебного жилья при отсутствии собственного.
- Бесплатное пользование спортивными залами, спортивным инвентарем и тренажерами по видам спорта для самостоятельных занятий физическими упражнениями или спортом для грамотного поддержания здорового стиля жизни.
- Предоставление бесплатных консультаций по правовым вопросам. Предоставление доступа к справочно-информационной правовой системе «Консультант Плюс» в библиотеке университета.
- Публичное поздравление (на заседаниях Ученого совета) победителей профессиональных, научных конкурсов.
- Награждение за успехи в научной и профессиональной деятельности.