

РЕШЕНИЕ

Ученого совета ФГБОУ ВО Дальневосточного ГАУ по вопросу
«Итоги кадровой работы за 2021-2025 гг. Программа развития кадрового потенциала
университета до 2030 года».

от 18 мая 2026 года

Заслушав и обсудив доклад начальника управления кадров и делопроизводства Щербакова А.С., и содоклад начальника финансово-экономического управления Ковшун Ю.А., Ученый совет считает, что отчетный период учебный год отмечен значимыми изменениями в организации кадровой деятельности университета.

За 2021-2025 гг. общая штатная численность работников университета возросла на 12% (с 373 до 418 человек). Количество научно-педагогических работников (НПР) увеличилось со 152 до 195 человек, в том числе профессорско-преподавательский состав (ППС) – со 150 до 185 человек, численность научных работников возросла в 4 раза (с 2 до 10 человек). Ежегодный приём работников вырос на 100% (с 34 человек в 2021 году до 68 человек в 2025 году), при этом количество уволенных сократилось на 21% (с 74 до 58 человек). Текучесть кадров снизилась с 19,8% в 2021 году до 13,9% в 2025 году, однако остаётся выше стандартной планки в 10%.

За отчетный период проведена работа по онлайн подбору и HR-бренда. В 2024-2025 гг. осуществлён переход к системной работе на онлайн платформах: количество опубликованных вакансий на hh.ru и «Работа России» возросло с 15 до 50 единиц, количество откликов соискателей – с 50 до 700, охват просмотра вакансий превысил 12 500. Стоимость одного отклика снизилась в 10 раз (с 212 до 22 рублей), а общие затраты на онлайн-продвижение в 2025 году составили около 40 тыс. рублей. Благодаря этому в 2025 году через онлайн-платформы трудоустроено 19 человек (27%) из 68 принятых. По итогам 2025 года Дальневосточный ГАУ занял 1-е место в рейтинге работодателей среди вузов Амурской области (оценка 4,2 на основе 16 отзывов) и стал единственным вузом Дальнего Востока, получившим статус финалиста рейтинга работодателей России (544 место).

Большая работа была проделана в части обновления системы кадрового учета с программы «Интеп» на программу 1:С ЗКГУ. Обновление программы позволит автоматизировать часть кадровой аналитики, ускорить процессы подготовки кадровой документации и упростит обмен данными между ФЭУ-УКиД-Бухгалтерией.

В части показателей острепенённости и молодых учёных, стоит отметить, что в связи с модификацией показателей программы «Приоритет-2030» особое внимание требуется уделить качественным характеристикам кадрового состава. На фоне приёма молодых преподавателей без учёной степени (количество молодых ППС до 30 лет без степени выросло на 126% – с 15 до 34 человек) доля НПР, имеющих учёную степень, снизилась с 94,7% (144 человека) в 2021 году до 71% (140 человек) в 2025 году при общем увеличении числа НПР. Доля молодых учёных, имеющих степень кандидата или доктора наук, сократилась с 6% (10 человек) в 2021 году до 4% (8 человек) в 2025 году при целевом значении 15% к 2030 году (33 человека). Численность докторов наук в возрасте до 40 лет составляет 2 человека, кандидатов наук в возрасте до 35 лет среди ППС – 5 человек. Средний возраст работников университета стабилизировался на уровне 46 лет.

Анализ острепенённости штатных ППС в разрезе кафедр (по состоянию на 2025 год) выявил существенную неоднородность: наряду с кафедрами, демонстрирующими 100-процентную острепенённость (технологии переработки сельскохозяйственной продукции – 7 из 7 чел.; физики, математики и информатики – 7 из 7 чел.) и показателями выше 90% (эксплуатации и ремонта транспортно-технологических машин – 10 из 11 чел.; геодезии и землеустройства – 10 из 11 чел.), имеются подразделения с критически низким уровнем: кафедра физической культуры и спорта – 10% (1 из 10); электропривода и автоматизации технологических процессов – 33,3% (2 из 6); лесного дела и ландшафтной архитектуры –

40% (4 из 10); гуманитарных дисциплин – 40% (4 из 10). Лидером по остепенённости среди факультетов является ФВМЗ (83,3%), а наименьший показатель у ФАЭ (61,5%). Достижение плановой доли ППС с учёной степенью 91,2% к 2030 году потребует первоочередных мер именно в отстающих подразделениях.

Наставничество, адаптация, резерв и повышение квалификации. В 2025 году впервые сформирован кадровый резерв (7 человек), однако работа по наставничеству в отчётном году не велась (0 наставников). Программа трудовой адаптации работников утверждена приказом от 16.04.2026 и запущена с 1 мая 2026 года. Повышение квалификации в 2025 году прошли 153 работника (в 2021 году – 184 человека). Проведённая в 2025/2026 гг. встреча с молодыми учёными и опрос 100 сотрудников (средняя оценка готовности рекомендовать университет как место работы – 7,6 балла из 10) выявили ключевые запросы коллектива: улучшение условий труда (19 упоминаний), снижение бюрократической нагрузки (15), повышение прозрачности оплаты и премирования (12). Соответствующие предложения переданы в рабочую группу по изменению Коллективного договора.

Внешнее позиционирование. Университет активно участвовал во внешних HR-мероприятиях (HR-форумы, корпоративный демографический форум, форум молодых муниципальных служащих, встреча с курсантами «Муравьёв-Амурский 2030»), заключены партнёрские соглашения с ПАО «Сбербанк», СтартЭкзам и Министерством социальной политики Амурской области. В юбилейный для университета 2025 год наградами различного уровня поощрены 171 работник (рост к 2021 году на 584%), учреждено звание «Почётный профессор Дальневосточного ГАУ».

Вместе с тем существует ряд «узких мест», требующих новых подходов и системных решений. Доля НПП с учёной степенью снизилась на фоне массового приёма молодых преподавателей без степени. Долю молодых учёных со степенью предстоит нарастить с 4% в 2026 году до 15% к 2030 году. Остепенённость по отдельным кафедрам остаётся низкой (от 10%). Текучесть кадров сохраняется выше 10% (13,9% в 2025 г.), что отчасти связано с недостаточным развитием систем наставничества и кадрового резерва. Программа адаптации запущена, но требует доработки (видеокурс, наставническое сопровождение). Проведённый опрос выявил запросы сотрудников на улучшение материально-технических условий труда, снижение бюрократической нагрузки и повышение прозрачности оплаты труда.

Ученый совет решил:

1. Результаты кадровой работы университета в 2025 году считать **удовлетворительной**.

2. Разработать и утвердить программу развития кадрового потенциала университета до 2030 года с учётом запроса на тематики внутреннего обучения, общеуниверситетского плана повышения остепенённости НПП, мероприятий по формированию корпоративной культуры.

Ответственные: проректора по направлениям деятельности, начальник УКиД, деканы, директор агротехнологического колледжа.

Срок исполнения: 30.11.2026.

3. Детализировать планы достижения целевых показателей остепенённости до уровня кафедр. Разработать «дорожные карты» для кафедр с остепенённостью ниже 50% и составить сводный план привлечения молодых учёных (аспирантура, внешние кандидаты).

Ответственные: проректор по ОД и ЦТ, проректор по УР, деканы факультетов, заведующие кафедрами, начальник УКиД.

Срок исполнения: 01.11.2026.

4. Обновить положение о конкурсе на замещение должностей профессорско-преподавательского состава в соответствии с требованиями Минсельхоза РФ.

Ответственные: начальник УКиД, начальник УРОП, ученый секретарь, главный юристконсульт.

Срок исполнения: 01.11.2026.

5. Обновить регламентирующие документы о наставничестве и кадровом резерве. Подготовить обновлённые списки наставников и резервистов на должности ППС.

Ответственные: проректора по направлениям деятельности, начальник УКиД, начальник УРОП, начальник ФУЭ, ученый секретарь, главный юристконсульт.

Срок исполнения: 01.11.2026.

6. Разместить на корпоративном портале «Битрикс24» видеокурс адаптации работников и обеспечить 100-процентный охват вновь трудоустроенных сотрудников адаптационными мероприятиями с назначением наставника.

Ответственные: начальник УКиД, начальник отдела по ОВ и ВР.

Срок исполнения: 30.12.2026.

7. Контроль за исполнением решения возложить на начальника ФЭУ.