

Формирование кадрового резерва АГНИ



Формирование кадрового резерва АГНИ

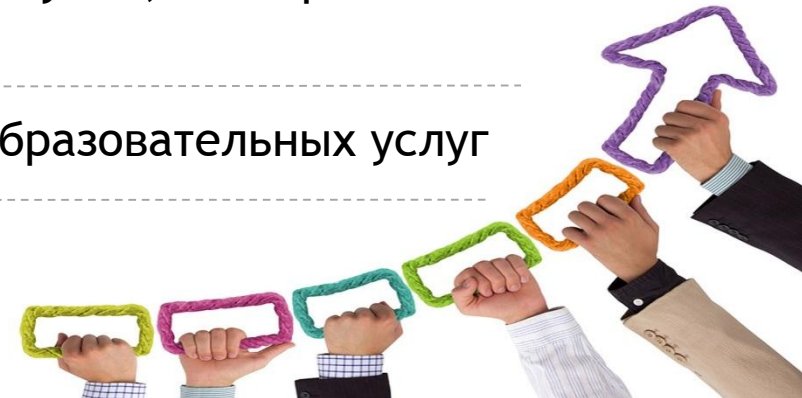


Цели

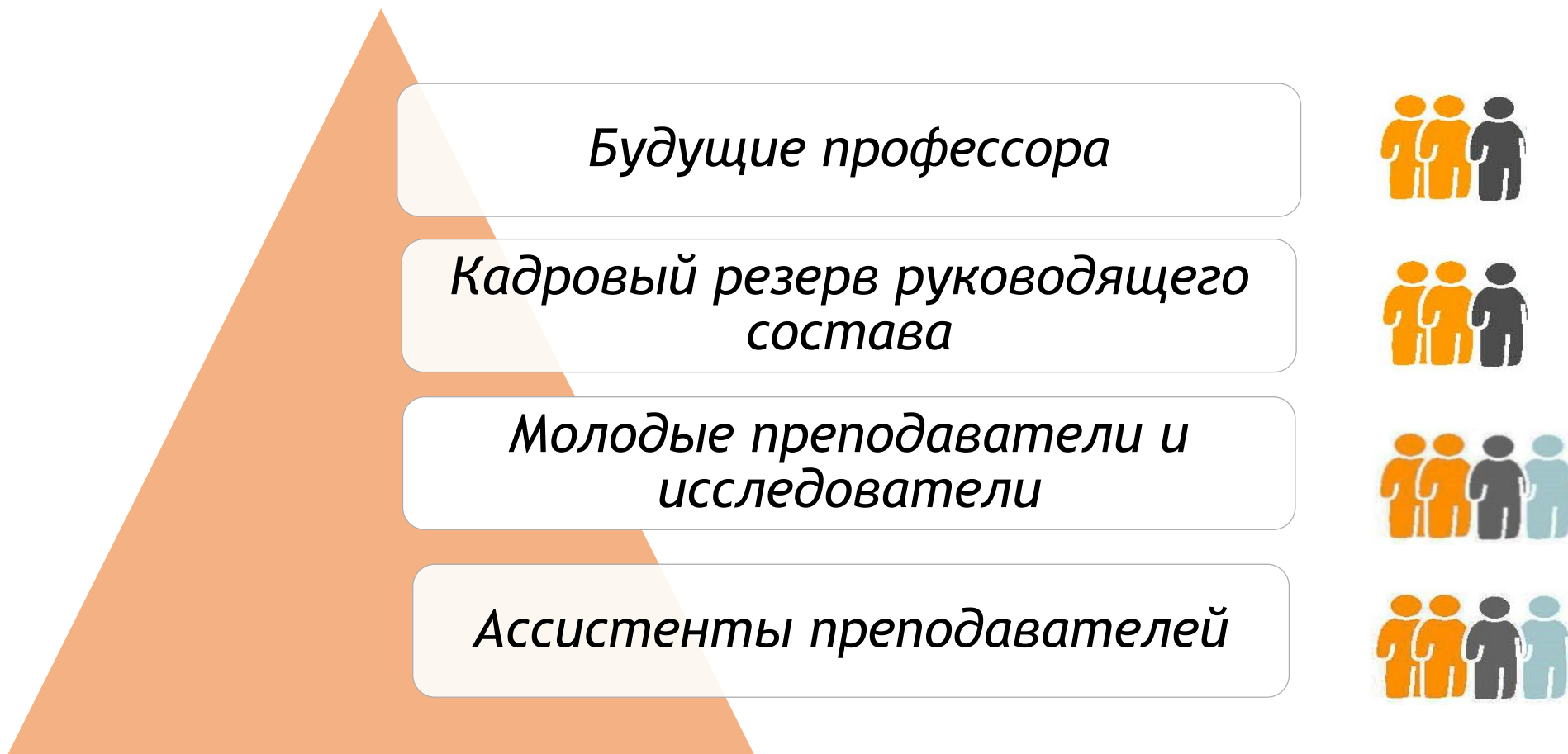
- Обеспечение условий поддержки профессионального роста и развития молодых ученых, преподавателей и специалистов
- Повышение уровня мотивации работников к профессиональному росту
- Поддержка Стратегии развития АГНИ

Задачи

- Профессиональный рост и развитие молодых преподавателей и исследователей
- Обеспечение преемственности в сфере управления Институтом, своевременное замещение вакансий
- Повышение конкурентоспособности Института на рынке образовательных услуг



Структура кадрового резерва



Требования к кандидатам

Ассистенты преподавателей

- Магистранты и перспективные молодые сотрудники для научно-педагогической работы
- Возраст до 25 лет (включительно)
- Высокая успеваемость в ходе обучения, в том числе уровень рейтинга (для студентов)
- Участие в исследовательской работе, стремление к преподавательской деятельности

Молодые преподаватели и исследователи

- Возраст до 30 лет (включительно)
- Высокое качество преподавания: рейтинг преподавателя, качество программ учебных дисциплин, наличие учебно-методических разработок
- Знание английского языка на уровне Pre-Intermediate

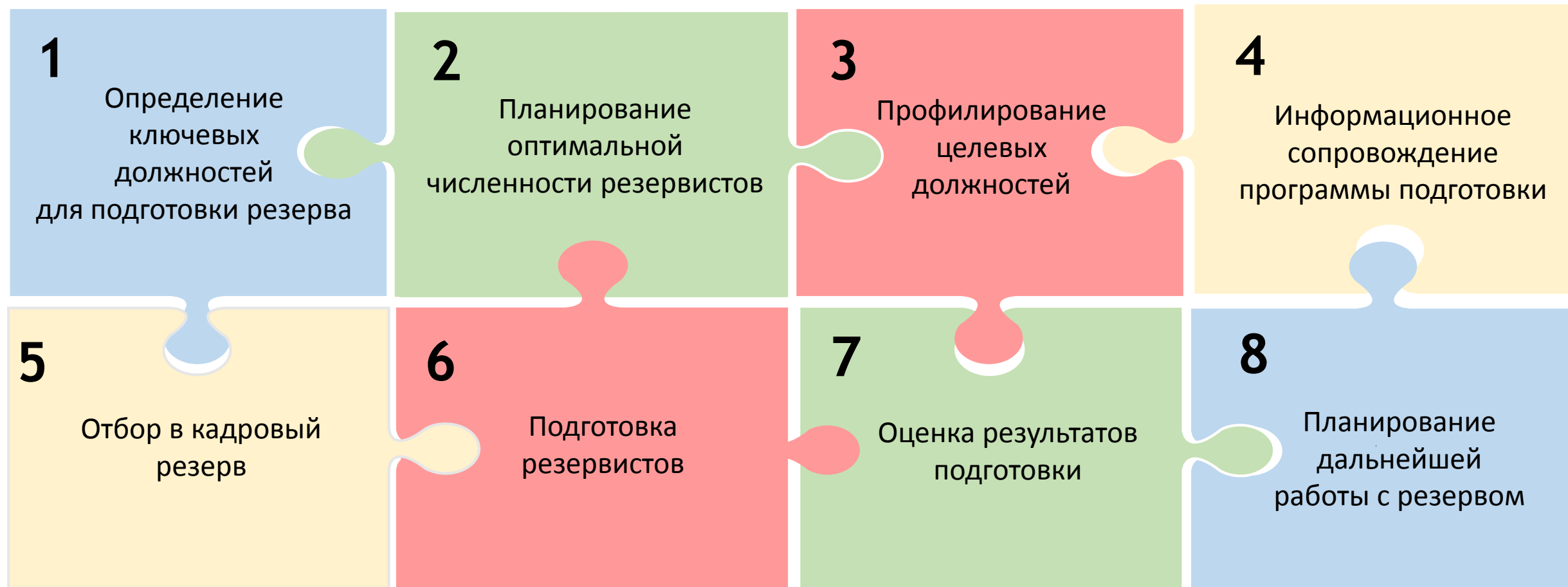
Кадровый резерв руководящего состава

- Возраст до 45 лет (включительно)
- Рекомендация проректора Института или начальника структурного подразделения
- Знание английского языка на уровне Pre-Intermediate
- Достаточный уровень развития управленческих компетенций

Будущие профессора

- Возраст до 35 лет (включительно)
- Участие в НИР: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, наличие задела по диссертации на соискание ученой степени доктора наук
- Знание английского языка на уровне Pre-Intermediate

Этапы формирования кадрового резерва



* Продолжительность нахождения в кадровом резерве – 3 года

Выдвижение



Способы выдвижения:

- самовыдвижение
- выдвижение руководителем
- выдвижение вышестоящим руководством

март - апрель 2019г.

Оценка



Кадровая комиссия проводит :

- оценку профессиональных компетенций
- анализ оценочных листов

май – 2019г.

Утверждение и вектор карьеры



Приказом ректора утверждается:

- итоговый состав резерва
- форма индивидуального плана развития
- программы треков

до 1 июня 2019г.

Развитие



Реализация программ развития:

- планирование и реализация индивидуальных программ развития
- стимулирование членов кадрового резерва
- мониторинг деятельности резервистов

2019-2021гг

До **15 апреля** в Центр качества и развития компетенций необходимо предоставить следующие документы:

1. Рекомендация руководителя
2. Мотивационное письмо резервиста
3. Оценочный лист кандидата



Возможности

- Профессиональная переподготовка
- Финансирование повышения квалификации
- Международные стажировки
- Участие в стратегических сессиях, ученом совете, советах факультетов



- Надбавка к должностному окладу
- Заключение трудового договора при прохождении конкурсного отбора на 3 года
- Тренинги по формированию Soft Skills

Обязательства

Образовательный трек

- разработка методических материалов, образовательных кейсов и ЭОР
- участие в конкурсах «Лучший молодой преподаватель», проведение открытых занятий
- участие в гранте «Алгарыш»
- выступления на методических семинарах и форумах

Научный трек

- выполнение НИР, участие в научных исследованиях
- участие в российских и международных научно-практических конференциях
- публикации в научных изданиях Web of Science, Scopus, РИНЦ, ВАК, публикации монографий
- участие в грантах и научных конкурсах

Административный трек

- участие в работе советов, комиссий, совещаний
- разработка целевых программ, корпоративных проектов
- организация и проведение семинаров, конференций
- участие в проектной деятельности по достижению целей Стратегии развития АГНИ как ВНШ



Работать вместе Учиться для жизни

