Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования

**«Московский государственный лингвистический университет»  
(ФГБОУ ВО МГЛУ)**

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education  
«Moscow State Linguistic University»  
(MSLU)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

проведения проектной деятельности в ФГБОУ ВО МГЛУ

по направлению «Формирование кадрового резерва»

Рабочая группа:

И.А.Гусейнова – руководитель рабочей группы,

А.А.Амелёнков,

А.И.Горожанов,

С.А.Амелькин,

М.А.Шишко.

Проектный узел «Формирование кадрового резерва» разрабатывается на основе и в соответствии со документами стратегического развития России:

* Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 г.;
* Паспорт государственной программы Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации»;
* Государственная Программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 – 2020 годы.

Формирование кадрового резерва – одна из ключевых задач устойчивого развития Университета, поддержания высокого научно-образовательного уровня в долгосрочной перспективе.

Общие принципы формирования кадрового резерва Университета на всех уровнях его структуры:

* охват всех сфер деятельности управления персоналом;
* активное сотрудничество администрации, общественных, профессиональных организаций Университета в реализации единой кадровой политики;
* восприятие человеческого капитала, как основного ресурса, способного обеспечить достижение стратегических целей Университета;
* использование всех видов мотивации (как социально-психологических, так и экономических), направленных на предоставление условий для реализации личностного потенциала каждого работника Университета;
* использование современных научных разработок и создание новых методов управления персоналом, обеспечивающих максимальный экономический и социальный эффект;
* формирование социальных лифтов и механизмов социализации студентов и аспирантов Университета, закрепления талантливых выпускников и молодых сотрудников на кафедрах, в лабораториях и других структурных подразделениях Университета;
* использование механизмов обратной связи для оценки удовлетворенности персонала и выявления ожиданий в сфере управления персоналом, учет интересов всех категорий работников и социальных групп трудового коллектива в повседневной кадровой работе, проводимой как централизованно руководством Университета, так и в отдельных структурных подразделениях вуза;
* позиционирование персонала Университета, как профессионального сообщества, являющегося носителем корпоративной структуры и ценностей, сочетающего креативность, солидарность и партнерство работников всех подразделений вуза, что способствует формированию положительного отношения, уважения и доверия общества к Университету, узнаваемости его бренда;
* ориентация на установление долгосрочных трудовых отношений с каждым работником, основанных на соблюдении трудового законодательства и позволяющих работнику полностью реализовать свой профессиональный, интеллектуальный и социальный потенциал, а также совершенствовать его в направлениях, определяемых потребностями Университета.

Цели формирования кадрового резерва на всех уровнях профессорско-преподавательского и управленческого персонала:

* повышение качества отбора преподавателей и сотрудников;
* профессиональный рост, академическое развитие и мотивация сотрудников;
* обеспечение эффективного контракта с преподавателями;
* интеграция в международное академическое сообщество;
* формирование кластеров задач развития Университета и их кадровое обеспечение;
* поддержка управления знаниями, изменениями и ответственностью;
* привлечение и удержание перспективных сотрудников;
* повышение HR бренда Университета;
* расстановка и ротация персонала;
* планирование преемственности.

Формирование кадрового резерва Университета требует системного подхода, учитывающего характеристики социальных и экономических процессов, влияющих на состояние кадрового менеджмента в МГЛУ. Для достижения целей формирования кадрового резерва необходимо определить кластеры стратегических направлений:

**Кластер 1 «Стратегические инициативы по управлению кадровым резервом»**.

Кластер включает действия, приводящие в долговременном периоде к существенным улучшениям процессов и результатов деятельности Университета, повышению эффективности, квалификации и опыта персонала. К направлениям работы в рамках данного кластера относятся:

1. формирование молодежной платформы по организации волонтерского движения;
2. формирование системы проектного менеджмента, ориентированного на устойчивое развитие Университета.

**Кластер 2 «Организационное развитие кадрового резерва».**

Кластер включает комплекс мероприятий, проводимых в Университете в целях повышения организационной эффективности и выполнения показателей, предусмотренных Стратегией развития МГЛУ. К направлениям работы в данном кластере относятся:

1. организация студенческого научного общества Университета;
2. повышение эффективности работы аспирантуры и докторантуры;
3. организация работы волонтеров в мероприятиях Предуниверситария;
4. организация работы молодежных общественных организаций Университета (студенческого совета, совета молодых преподавателей и др.).

**Кластер 3 «Подбор и адаптация персонала»**.

Кластер обеспечивает эффективную работу по обеспечению потребностей МГЛУ в персонале, обладающем необходимой квалификацией, в необходимом количестве для достижения целей Университета. Работа в рамках данного кластера ориентирована на адаптацию молодежи к условиям трудовой деятельности в Университете и включает следующие направления:

1. повышение публикационной и конференционной активности молодежи;
2. формирование международных проектных групп с участием аспирантов, студентов и учащихся Предуниверситария;
3. вовлечение молодежи в рабочие группы по выполнению научно-исследовательской работы, в том числе инициативных проектов;
4. вовлечение молодежи в рабочие группы по выполнению договоров и контрактов на проведение научно-исследовательских работ в интересах заказчиков.

**Кластер 4 «Оценка кадрового резерва»**.

Кластер обеспечивает оценку и прогноз эффективности работы кадрового резерва (результативность научной и образовательной деятельности, внутренние социологические исследования, рейтинговые оценки молодых преподавателей и исследователей по наиболее значимым критериям в рамках реализации Стратегии МГЛУ). К направлениям работы в данном кластере относятся:

1. проведение интеллектуальных соревнований для студентов, аспирантов и молодых преподавателей;
2. организация работы со школьниками и учащимися Предуниверситария по организации олимпиад и других интеллектуальных состязаний, привлечение волонтеров для организации соревнований в рамках World Skills Russia;
3. проведение и анализ наукометрических показателей работы обучающихся и молодых преподавателей.

**Кластер 5 «Развитие кадрового резерва»**.

Кластер включает комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной и управленческой компетенции кадрового резерва Университета, обеспечение прозрачности траектории индивидуального карьерного и профессионального развития каждого работника для эффективного достижения целей и задач Университета. Направления работ в рамках этого кластера:

1. развитие корпоративной системы повышения квалификации, в том числе дистанционной;
2. разработка концепции и модели непрерывного обучения работников Университета;
3. организация педагогической подготовки молодых преподавателей;
4. организация профориентации школьников, обучения волонтеров.

**Кластер 6 «Мотивация кадрового резерва»**.

Кластер представляет собой комплекс мероприятий, направленных на стимулирование молодежи к достижению личной профессиональной эффективности, формирующих чувство социальной защищенности и признание персональных и коллективных заслуг. Кластер включает следующие мероприятия:

1. конкурсная поддержка программ академической мобильности;
2. создание системы материального, социального, морального и творческого стимулирования работников Университета;
3. разработка системы статусных мероприятий и имиджевой мотивации сотрудников.

**Кластер 7 «Внутренние коммуникации и корпоративная культура»**.

Кластер обеспечивает развитие успешной двухсторонней коммуникации с персоналом в целях повышения уровня его вовлеченности, развития и укрепления корпоративной культуры Университета. Кластер включает мероприятия:

1. обеспечение участия молодежи в социально-значимых мероприятиях Университета;
2. планирование внутренних коммуникаций по освещению реализуемых в Университете проектов;
3. участие молодых преподавателей в PR мероприятиях Университета (в том числе, автор-сессиях.

Молодежь сегодня – не только объект социализации, но и ценнейший кадровый ресурс обеспечения благосостояния поколений, активный субъект преобразования общества. Развитие самостоятельной личности молодого гражданина, формирование его позитивного мировоззрения и востребованных компетенций признается приоритетом стратегического развития Московского государственного лингвистического университета.

Стратегические направления формирования кадрового резерва новой формации включают направления работы, связанные как с внедрением новых инновационных образовательных технологий, так и мотивирующие активное участие студенческой молодежи в научной, педагогической и социальной жизни университета, в том числе путем непосредственного участия в проектах университета. Работа по формированию кадрового резерва направлена на эффективное развитие молодежи, как инициативного, креативного, компетентного поколения, обеспечивающего воспроизводство национального интеллектуального капитала: научных и педагогических школ университета, востребованных специалистов, активных граждан.

**Примерная дорожная карта проектного узла «Формирование кадрового резерва»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Кластеры | 2022 | | | | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | | 2026 | | | | Ресурсы | Бюджет, млн. руб. | Риски | Ответственный |
| Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ |
| **Кластер 1 «Стратегические инициативы по управлению кадровым резервом»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Ректо­рат, отдел молодежной политики, отдел проектного менеджмента | 3,6 | Риски незначительны | И.А.Гусейнова,  М.А.Шишко,  А.А.Амелёнков |
| формирование молодежной платформы по организации волонтерского движения |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| формирование системы проектного менеджмента, ориентированного на устойчивое развитие Университета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кластер 2 «Организационное развитие кадрового резерва»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Ректорат, отдел аспирантуры, отдел молодежной политики, Предуниверситарий | 4,2 | Риски незначительны | И.А.Гусейнова,  М.А.Шишко,  Н.М.Макиевская |
| организация студенческого научного общества Университета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| повышение эффективности работы аспирантуры и докторантуры |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организация работы волонтеров в мероприятиях Предуниверситария |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организация работы молодежных общественных организаций Университета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кластер 3 «Подбор и адаптация персонала»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Отдел проектного менеджмента, структурные подразделения Университета | 4,4 | Риски незначительны | А.А.Амелёнков, руководители структурных подразделений МГЛУ |
| повышение публикационной и конференционной активности молодежи |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| формирование международных проектных групп с участием аспирантов, студентов и учащихся Предуниверситария |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| вовлечение молодежи в рабочие группы по выполнению научно-исследовательской работы, в том числе инициативных проектов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| вовлечение молодежи в рабочие группы по выполнению договоров и контрактов на проведение научно-исследовательских работ в интересах заказчиков |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кластер 4 «Оценка кадрового резерва»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Предуниверситарий, отдел молодежной политики | 3,0 | Риски незначительны | М.А.Шишко,  Н.М.Макиевская |
| проведение интеллектуальных соревнований для студентов, аспирантов и молодых преподавателей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организация работы со школьниками и учащимися Предуниверситария по организации олимпиад и других интеллектуальных состязаний, привлечение волонтеров для организации соревнований в рамках World Skills Russia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| проведение и анализ наукометрических показателей работы обучающихся и молодых преподавателей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кластер 5 «Развитие кадрового резерва»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Институт непрерывного образования | 4,8 | Риски незначительны | С.А.Колесов |
| развитие корпоративной системы повышения квалификации, в том числе дистанционной |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| разработка концепции и модели непрерывного обучения работников Университета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организация педагогической подготовки молодых преподавателей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| организация профориентации школьников и обучения волонтеров |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кластер 6 «Мотивация кадрового резерва»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Ректорат | 5,2 | Риски незначительны | И.А.Гусейнова |
| конкурсная поддержка программ академической мобильности |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| создание системы материального, социального, морального и творческого стимулирования работников Университета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| разработка системы статусных мероприятий и имиджевой мотивации сотрудников |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кластер 7 «Внутренние коммуникации и корпоративная культура»** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Отдел молодежной политики, информационно-библиотечный и редакционно-издательский центры | 4,8 | Риски незначительны | М.А.Шишко,  С.В.Манухина |
| обеспечение участия молодежи в социально-значимых мероприятиях Университета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| планирование внутренних коммуникаций по освещению реализуемых в Университете проектов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| участие молодых преподавателей в PR мероприятиях Университета (в том числе, автор-сессиях) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Расходов в год, млн руб.** | **2,2** | | | | **4,8** | | | | **7,2** | | | | **7,8** | | | | **8,0** | | | |  | **30,0** |  |  |

**Достижение целевых показателей проектного узла «Формирование кадрового резерва»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  пп | Кластеры | Показатель | Мероприятие | Плановый результат  2022 | Плановый результат  2023 | Плановый результат  2024 |
| 1 | «Стратегичес­кие инициа­тивы по управлению кадровым резервом» | Количество подготовленных организаторов и специалистов в сфере патриотического воспи­тания (дополнительное образование и повыше­ние квалификации) | формирование молодежной платформы по организации волонтерского движения  формирование системы проектного менеджмента, ориентированного на устойчивое развитие Университета | 0 | 20 | 100 |
|  |  |  |  |  |
| 2 | «Организаци­онное разви­тие кадрового резерва» | Количество аспирантов, продолживших исследовательскую и/или образовательную работу в Университете | организация студенческого научного общества Университета  повышение эффективности работы аспирантуры и докторантуры  организация работы волонтеров в мероприятиях Предуниверситария  организация работы молодежных общественных организаций Университета | 40 | 60 | 100 |
|  |  |  |  |  |
| 3 | «Подбор и адаптация персонала» | Количество публикаций студентов, аспирантов и молодых ученых в индексируемых научных изданиях | повышение публикаци­онной и конференционной активности молодежи  формирование между­народных проектных групп с участием аспирантов, студентов и учащихся Предуниверситария  вовлечение молодежи в ра­бо­чие группы по выпол­не­нию научно-исследова­тель­ской работы, в том числе инициативных проектов  вовлечение молодежи в рабочие группы по выпол­нению договоров и контр­актов на проведение научно-исследовательских работ в интересах заказчиков | 2 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
| 4 | «Оценка кадрового резерва» | Количество олимпиад, конкурсов, других интеллектуальных состязаний, проводимых вузом | проведение интеллектуальных соревнований для студентов, аспирантов и молодых преподавателей  организация работы со школьниками и учащимися Предуниверситария по организации олимпиад и других интеллектуальных состязаний, привлечение волонтеров для организации соревнований в рамках World Skills Russia  проведение и анализ наукометрических показателей работы обучающихся и молодых преподавателей | 10 | 30 | 40 |
|  |  |  |  |  |
| 5 | «Развитие кадрового резерва» | Количество курсов дополнительного образования и повышения квалификации | развитие корпоративной системы повышения квалификации, в том числе дистанционной  разработка концепции и модели непрерывного обучения работников Университета  организация педагогической подготовки молодых преподавателей  организация профориента­ции школьников и обучения волонтеров | 30 | 100 | 150 |
|  |  |  |  |  |
| 6 | «Мотивация кадрового резерва» | Доля молодых преподавателей, получивших поощрения от руководства Университета | конкурсная поддержка программ академической мобильности  создание системы материального, социального, морального и творческого стимулирования работников Университета  разработка системы статусных мероприятий и имиджевой мотивации сотрудников | 0,6 | 0,9 | 1 |
|  |  |  |  |  |
| 7 | «Внутрен­ние комму­ни­кации и корпоратив­ная культура» | Количество положительных рецензий в СМИ | обеспечение участия молодежи в социально-значимых мероприятиях Университета  планирование внутренних коммуникаций по освещению реализуемых в Университете проектов  участие молодых преподавателей в PR мероприятиях Университета (в том числе, автор-сессиях) | 3 | 10 | 20 |
|  |  |  |  |  |