

Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Новгородский государственный университет имени
Ярослава Мудрого» (НовГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор НовГУ

_____ В.Р. Вебер

Принято
На заседании Ученого совета НовГУ
24 июня 2008 года

ПОЛОЖЕНИЕ

27 июня 2008 года № 65

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ НОВГУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” от 22.08.96 № 125-ФЗ, Устава НовГУ.

1.2. Настоящее Положение определяет принципы формирования кадровой политики НовГУ, программу действий, совокупность методов и средств по ее реализации, а также систему управления кадровой политикой и контроль за ее реализацией.

1.3. Система кадрового обеспечения включает в себя структурные подразделения, обеспечивающие кадровую политику и контролирующие ее реализацию, а также совокупность мероприятий по подготовке кадров высшей квалификации для НовГУ и региона, по повышению квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников НовГУ всех уровней.

1.4. Кадровая политика НовГУ определяется Стратегическим планом развития НовГУ. Формирование основных направлений кадровой политики является компетенцией ректора университета.

1.5. Исполнительным органом Системы кадрового обеспечения является Управление аспирантуры и послевузовской подготовки (УАПП), структура и основные функции которого определяются настоящим Положением.

1.6. УАПП в своей работе подчиняется ректору университета, а в части, касающейся послевузовского образования, проректору по научной работе.

1.7. Руководство УАПП осуществляет начальник УАПП, назначаемый приказом ректора университета по представлению проректора по научной работе.

2. Основные цели и задачи, решаемые системой кадрового обеспечения

2.1. Целью кадровой политики НовГУ является поддержание на должном уровне качественного и возрастного состава научно-педагогических работников университета.

2.2. Основные задачи:

- выработка Программы развития кадрового потенциала университета и создание механизма ее реализации;
- прогнозирование и перспективное планирование научного роста преподавателей и сотрудников;

- организация подготовки высококвалифицированных кадров на базе университетских, институтских, межфакультетских, факультетских, межкафедральных, кафедральных учебно-научных лабораторий и центров, через докторантуру и аспирантуру, а также путем привлечения к выполнению фундаментальных и прикладных НИР;
- организация повышения квалификации преподавателей и сотрудников;
- координация деятельности институтов, факультетов, колледжей в составе НовГУ по реализации кадровой политики.

3. Система кадрового обеспечения

3.1. Система кадрового обеспечения базируется на структурных подразделениях университета, взаимодействующих между собой и обеспечивающих решение задач по п. 2.2.

3.2. Кадровая политика реализуется институтами и колледжами в составе университета на основе перспективных планов повышения квалификации каждым руководящим и научно-педагогическим работником университета. Управление аспирантуры и послевузовской подготовки координирует эту деятельность и осуществляет контроль за ее эффективностью.

3.3. Перспективное планирование (на срок не менее 5 лет) осуществляется с целью приведения кадрового состава кафедры к качественным нормативам (остепененность, средний возраст, результативность учебно-методической и научно-исследовательской работы и др.), утверждаемым Ученым советом университета. Кадровая политика университета основывается на кадровой политике институтов, факультетов, колледжей.

3.4. Подготовка и переподготовка кадров и повышение квалификации осуществляются через докторантуру, аспирантуру, институт соискательства, систему дополнительного образования. Основными подразделениями по подготовке молодых научно-педагогических кадров являются учебно-научные подразделения университета, институтов, факультетов, кафедр.

3.5. Мероприятия, проводимые системой кадрового обеспечения и направленные на решение задач кадровой политики, включают в себя:

- подготовку кадров высшей квалификации (докторов наук, кандидатов наук);
- повышение квалификации руководящего состава НовГУ (директоры и заместители директоров институтов, деканы, зав. кафедрами, начальники управлений, отделов);
- повышение квалификации преподавателей институтов и колледжей в составе университета;
- повышение квалификации научных работников и инженерно-технического состава;
- приглашение на работу кадров высшей квалификации.

4. Решение задач кадровой политики

4.1. Подготовка кадров высшей квалификации.

Подготовка кадров высшей квалификации проводится через докторантуру, аспирантуру, институт соискательства в соответствии с Положением о подготовке научно-педагогических и научных кадров в Российской Федерации от 27 марта 1998 г.

4.2. Повышение квалификации.

4.2.1. Повышение квалификации руководящего состава НовГУ.

Основным направлением повышения квалификации руководящего состава можно рассматривать совещания и семинары вышестоящих органов, психологические (психолого-педагогические) краткосрочные курсы, обеспечиваемые кафедрами ИНПО в счет учебной нагрузки, а также обмен опытом, стажировки в ведущих вузах страны и за рубежом.

4.2.2. Повышение квалификации преподавателей.

Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава может осуществляться в докторантуре, аспирантуре, институте соискательства, на ИПК и ФПКП, в

виде стажировок и т. п. Предпочтительным является повышение квалификации на ФПКПиПК НовГУ по специальностям: "Основы педагогики и психологии высшей школы и методической деятельности", "Программное обеспечение вычислительной техники и математики", "Экономика" и др. Расширение спектра специальностей осуществляется по заявкам институтов, факультетов, кафедр.

4.2.3. Повышение квалификации научных работников и инженерно-технического состава.

Эта категория работников может повышать свою квалификацию в докторантуре, аспирантуре, на рабочем месте и в период стажировки на предприятиях-заказчиках.

4.3. Приглашение на работу кадров высшей квалификации.

Вопрос о приглашении специалиста со стороны решается ректором университета. Решение вопроса о приглашении специалиста готовит кадровая комиссия Ученого совета университета.

4.4. Получение дополнительного образования.

Получение дополнительного образования рассматривается как одна из форм повышения квалификации.

4.5. Лица, не прошедшие повышение квалификации в течение 5 лет, не допускаются к участию в конкурсе на замещение вакантных должностей, контракт с ними не заключается.

5. Структура системы кадрового обеспечения

5.1. Система кадрового обеспечения объединяет в себе подразделения, призванные решать задачи, обозначенные в п. 2.2:

- отдел аспирантуры;
- отдел повышения квалификации;
- факультет повышения квалификации преподавателей и переподготовки кадров (ФПКПиПК);
- другие подразделения, участвующие в решении задач кадровой политики.

В систему обеспечения кадровой политики входят диссертационные советы, аккредитованные при НовГУ.

5.2. УАПП, являясь исполнительным органом системы кадрового обеспечения, включает в себя административную надстройку системы подготовки кадров высшей квалификации (отдел аспирантуры), повышения квалификации (отдел повышения квалификации, ФПКПиПК), системы дополнительного образования.

5.3. В повседневной работе УАПП взаимодействует с научными секторами институтов и факультетов в лице заместителей директоров, деканов и их заместителей по научной работе.

5.4. Начальник Управления осуществляет связь институтов с комиссиями Ученого совета университета по вопросам, относящимся к компетенции Управления.

5.5. Основные функции элементов системы кадрового обеспечения.

5.5.1. Отдел аспирантуры выполняет следующие основные функции:

- содействие успешной работе докторантов, аспирантов, клинических ординаторов, интернов и соискателей ученой степени;
- социально-экономическая поддержка аспирантов и докторантов, материальная и техническая помощь в подготовке диссертаций и авторефератов;
- осуществление планового набора и выпуска докторантов, аспирантов, клинических ординаторов, интернов и соискателей ученой степени;
- создание баз данных по докторантам, аспирантам, соискателям ученой степени, руководителям аспирантов, консультантам докторантов и т. п.;
- взаимодействие с диссертационными советами НовГУ;

– взаимодействие с Учебно-методическим управлением, институтами, колледжами с целью качественного обеспечения учебного процесса в докторантуре, аспирантуре и на ФПКПиПК;

– взаимодействие с другими вузами, организациями и физическими лицами для осуществления приема и направления на обучение целевых аспирантов и аспирантов, обучающихся на платной основе.

Возглавляет отдел заведующий отделом, назначаемый приказом ректора по представлению начальника УАПП.

5.5.2. Отдел повышения квалификации выполняет следующие основные функции:

– организует прием на повышение квалификации руководящих, научных, инженерно-технических работников университета и других организаций;

– направляет на ФПКИ, ФПКП, ФПКПиПК НовГУ, ИПК, в другие вузы и на предприятия преподавателей и сотрудников НовГУ для повышения квалификации в соответствии с планами повышения квалификации;

– координирует работу подразделений НовГУ, осуществляющих повышение квалификации специалистов различных направлений и руководящих работников;

– координирует работу по подготовке и переподготовке кадров по договорам с областными и городскими центрами занятости;

– осуществляет контроль за выполнением планов повышения квалификации подразделениями НовГУ.

Возглавляет отдел заведующий отделом, назначаемый приказом ректора по представлению начальника УАПП.

5.5.3. Факультет повышения квалификации преподавателей и переподготовки кадров (ФПКПиПК) работает по принципу централизованного управления подразделениями, которым поручается подготовка слушателей по различным направлениям.

Основные функции, выполняемые ФПКПиПК:

– организация и проведение повышения квалификации преподавателей НовГУ и других вузов;

– обеспечение планов приема, подготовки и выпуска педагогических кадров, определенного Министерством образования и науки Российской Федерации по направлению “Основы педагогики и психологии высшей школы и методической деятельности” и другим направлениям;

– разработка предложений по развитию ФПКПиПК, открытию новых направлений подготовки;

– подготовка и переподготовка педагогических кадров для Новгорода и области по заказам областной и городской администраций;

– решение других задач, связанных с переподготовкой кадров и повышением квалификации, в частности, переподготовка высвобождающихся государственных служащих, незанятого населения, безработных специалистов по договорам с центрами занятости.

ФПКПиПК действует в соответствии с Положением о ФПКПиПК. Факультет возглавляет декан, назначаемый приказом ректора по представлению проректора по научной работе.

6. Финансирование мероприятий по кадровому обеспечению

6.1. Финансирование мероприятий по кадровому обеспечению осуществляется из различных источников, главными из которых являются:

– средства государственного бюджета;

– средства местного бюджета;

– собственные средства;

– средства заказчиков по хозяйственным договорам;

– средства фондов, в том числе зарубежных;

– внебюджетные средства и др.