



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
(ФАНО РОССИИ)
ПЕРВЫЙ ЗАМЕСТИТЕЛЬ
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Ленинский проспект, 32а, Москва, 119334
Телефон: (495) 938-17-89, т./факс: (495) 698-52-94
www.fano.gov.ru

Руководителям учреждений,
подведомственных
Федеральному агентству
научных организаций
(по списку)

06.02.2014 № 004-18.11-08/AM-15

На № _____ от _____

О формировании кадрового резерва

Уважаемые коллеги!

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации от 27 декабря 2014 года № Пр-3011 Федеральное агентство научных организаций совместно с федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» формируют кадровый резерв научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (далее – кадровый резерв).

На первом этапе кадровый резерв будет сформирован для следующих должностей:

- директор научной организации;
- заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
- директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации.

Кандидаты на включение в кадровый резерв могут выдвигаться научными организациями, Российской академией наук, федеральными органами исполнительной власти, высшими учебными заведениями, группами ученых, а также самостоятельно.

Решение о включении кандидатов в кадровый резерв будет приниматься Рабочей группой по взаимодействию ФАНО России и РАН при формировании кадрового резерва (далее – Рабочая группа) на основании экспертной оценки отделений Российской академии наук.

При оценке будет учитываться соответствие кандидата минимальным требованиям (уровень образования, наличие ученой степени, стаж работы и др.), а также наличие у него рекомендательных писем и опыта управленческой работы.

Просим Вас провести поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными Рабочей группой, обеспечить рассмотрение отобранных кандидатур Ученым советом и внесение сведений о кандидатах в информационную систему через форму на официальном сайте ФАНО России.

Анкета кандидата на включение в кадровый резерв (далее – анкета) будет доступна для заполнения на официальном сайте ФАНО России по адресу: www.fano.gov.ru/ru/reserve/ в период с 9 февраля по 20 марта 2017 года.

Анкета состоит из четырех разделов:

- общая информация;
- образование;
- трудовая деятельность;
- квалификационные требования.

Поля анкеты, отмеченные звездочкой, обязательны для заполнения.

Перед началом заполнения анкеты рекомендуется подготовить:

- фотографию (3x4, цветная, без уголка, в форматах JPG, JPEG);
- мотивационное письмо кандидата, написанное в свободной форме (файл в формате PDF, объемом не более 5 Мб);
- список основных публикаций (не более 10) за последние 5 лет;
- список прежних мест работы и должностей за последние 10 лет;
- протокол решения ученого совета (файл в формате PDF, объемом не более 5 Мб);
- рекомендательные письма (файлы в формате PDF, объемом не более 5 Мб каждый).

Вопросы по заполнению Анкеты просим направлять на адрес электронной почты org@fano.gov.ru, указав в теме письма: «кадровый резерв».

Приложение: на 11 л. в 1 экз.



А.М. Медведев

УТВЕРЖЕНЫ

протоколом заседания рабочей группы по взаимодействию Федерального агентства научных организаций с федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» при формировании кадрового резерва научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций от 19 декабря 2016 года №3

**Методические рекомендации
по формированию кадрового резерва
научных организаций,
подведомственных ФАНО России**

Москва*2016

СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1.	Цели формирования кадрового резерва	3
2.	Принципы формирования кадрового резерва и развития кадрового потенциала научной организаций	3
II.	ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	5
3.	Определение потребностей в кадровом резерве.....	5
4.	Поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв	6
5.	Внесение сведений о кандидатах в информационную систему кадрового резерва научных организаций.....	6
6.	Оценка кандидатов на включение в кадровый резерв.....	7
7.	Включение в кадровый резерв	8
8.	Исключение из кадрового резерва.....	8
III.	РАЗВИТИЕ И МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА.....	9
9.	Развитие кадрового резерва.....	9
10.	Мониторинг кадрового резерва.....	9
	Приложения	11

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цели формирования кадрового резерва

Формирование кадрового резерва научных организаций, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование являются одними из важнейших направлений кадровой работы в научных учреждениях, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.

Основной целью формирования и использования кадрового резерва является своевременное обеспечение научных организаций высококвалифицированными кадрами, что способствует поддержанию стабильности их кадрового состава, выполнению ими своих научно-исследовательских задач, сокращению разрыва поколений в российской науке и совершенствованию механизма управления научными организациями.

Под кадровым резервом понимается совокупность лиц, прошедших отбор для включения в резерв на замещение должностей руководителей научных организаций, подведомственных ФАНО России, и их структурных подразделений, осуществляющих научные исследования, а также иных научных должностей на основе оценки их профессиональных компетенций и соответствия их квалификационным требованиям.

2. Принципы формирования кадрового резерва и развития кадрового потенциала научной организации

Исходя из общих принципов организации кадровой работы в сфере науки, формирование и развитие кадрового резерва научной организации обеспечивают:

1) Открытость и публичность при формировании кадрового резерва, что предполагает проведение прозрачной процедуры отбора в кадровый резерв, а также обеспечение гласности при проведении отбора в целях формирования кадрового резерва на замещение должностей в научных организациях.

2) Равный доступ граждан к научной деятельности.

Право выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации закреплено статьей 37 Конституции Российской Федерации. Реализация данного принципа означает отсутствие дискриминации по каким-либо основаниям при формировании кадрового резерва.

2) Обеспечение стабильности научной деятельности научных организаций.

Следование данному принципу предполагает обоснованность формирования кадрового резерва с целью своевременного обеспечения научных организаций высококвалифицированными специалистами, с учетом текущей и перспективной потребности научных организаций.

3) Объективность при отборе кандидатов на зачисление в кадровый резерв с учетом их профессионального уровня на основании оценки профессиональных качеств, соответствия предъявляемым квалификационным требованиям.

В целях формирования кадрового резерва применяются методы и формы оценки кандидатов, способные предоставить объективную и надежную информацию о соответствии кандидатов предъявляемым квалификационным требованиям.

4) Профессиональная компетентность лиц, включенных в кадровый резерв.

Основным критерием оценки лиц, претендующих на включение в кадровый резерв или состоящих в кадровом резерве, является профессиональная компетентность.

5) Обеспечение равенства возможностей лиц, включенных в кадровый резерв, на замещение должностей в научных организациях.

Лица, включенные в кадровый резерв, обладают равными возможностями на замещение вакантных должностей в научных организациях, подведомственных ФАНО России. Прежде всего, это означает, что кадровыми службами научных организаций проводится работа со всеми лицами, включенными в кадровый резерв, без каких-либо исключений.

6) Системность в работе по развитию кадрового резерва.

Развитие кадрового резерва предполагает реализацию мер, направленных на повышение квалификации и профессиональную переподготовку лиц, включенных в кадровый резерв.

При формировании и развитии кадрового резерва учитываются не только текущие требования к компетенциям научных работников и руководителей научных организаций и их научных подразделений, но и перспективные требования к ним.

В процесс повышения квалификации и расширения профессиональных навыков лиц, включенных в кадровый резерв, вовлекаются: руководство научных организаций, кадровые подразделения, образовательные организации, иные организации.

7) Проведение регулярного мониторинга кадрового резерва с целью повышения его качественного состава.

Работа с кадровым резервом предполагает, в том числе, регулярную оценку профессиональных качеств научных работников, включенных в кадровый резерв, и принятие управленческих решений по результатам данной оценки.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА УЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В соответствии с Регламентом взаимодействия Федерального агентства научных организаций и федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук» по вопросам развития и совершенствования кадрового потенциала и введения в научных организациях, подведомственных ФАНО России, должности руководителя научного направления и (или) должности научного руководителя научной организации и возложения временного исполнения обязанностей руководителя научной организации вопросы формирования, развития и совершенствования кадрового потенциала научных организаций, подведомственных ФАНО России, рассматриваются на заседаниях Рабочей группы по взаимодействию Федерального агентства научных организаций с федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия наук» при формировании кадрового резерва научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций (далее – Рабочая группа).

На первом этапе кадровый резерв формируется для следующих должностей:

директор научной организации;
заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе;
директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации.

На втором этапе кадровый резерв формируется для следующих должностей:

заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории).

Основой для формирования кадрового резерва является работа, проводимая в научных организациях, подведомственных ФАНО России, в соответствии с утвержденной научной организацией программой формирования и развития кадрового резерва научной организации.

При оценке кандидатов применяется экспертный подход.

3. Определение потребностей в кадровом резерве

В рамках решения данной задачи научная организация:

- выявляет уровень «текучести» кадров в научной организации в разрезе должностей;
- изучает перспективы организационно-штатных изменений, развития научной организации.

При этом учитывается, что количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, не должно соотноситься исключительно с расчетными средними показателями «текущести» кадров. На каждую должность могут претендовать несколько лиц, включенных в кадровый резерв. В связи с этим, на каждую должность может быть установлен коэффициент резервирования, то есть количество претендентов на одну должность.

4. Поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв

Научная организация самостоятельно производит поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв.

Кадровый резерв научной организации формируется из нескольких источников:

1. 75% из числа действующих работников научных организаций, подведомственных Федеральному агентству научных организаций.
2. 25% из числа работников:
научных организаций, подведомственных иным органам государственной власти;
образовательных организаций высшего образования;
иных организаций.

Кандидат, желающий принять участие в отборе в кадровый резерв, должен представлять в научную организацию:

личное заявление на имя руководителя научной организации;
заполненную анкету по образцу согласно приложению № 2 к настоящим Методическим рекомендациям;
согласие на обработку персональных данных.

5. Внесение сведений о кандидатах в информационную систему кадрового резерва научных организаций

По результатам проведения отбора кандидатов в кадровый резерв научная организация принимает решение (приказ, протокол заседания Ученого совета), фиксирующее сведения о кандидатах, рекомендованных для включения в кадровый резерв.

Ответственный работник научной организации вносит сведения о кандидатах, рекомендуемых научной организаций к зачислению в кадровый резерв, в личном кабинете научной организации на официальном сайте ФАНО России www.fano.gov.ru, и основания для включения в период с 1 февраля по 1 марта 2017 года.

Помимо кандидатов, рекомендуемых к зачислению в кадровый резерв научной организации, в отборе могут принять участие кандидаты, рекомендованные Российской академией наук, федеральными органами исполнительной власти, иными органами и организациями, группами ученых, а также кандидаты, самостоятельно заявившие о желании быть включенными в кадровый резерв и предоставившие о себе сведения путем заполнения анкеты согласно форме, размещенной на официальном сайте ФАНО России www.fano.gov.ru.

Единая для указанных выше случаев форма анкеты предполагает наличие мотивационного письма кандидата (для всех должностей) и рекомендательных писем (для следующих должностей: директор научной организации, заместитель директора (заведующего, начальника) по научной работе, директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре организации, для прочих должностей наличие рекомендательных писем приветствуется).

6. Оценка кандидатов на включение в кадровый резерв

По завершении процесса внесения сведений о кандидатах в информационную систему формирования кадрового резерва ФАНО России формирует сводные списки кандидатов и направляет их на рассмотрение в отделения Российской академии наук.

При оценке кандидатов в кадровый резерв отделения Российской академии наук учитывают в том числе:

- уровень профессионального образования;
- наличие ученой степени;
- стаж работы;
- научные компетенции;
- управленческие компетенции (для претендентов на управленческие должности).

При оценке научных управленческих компетенций учитываются навыки и опыт:

- руководства и участия в качестве исполнителя в научно-исследовательских проектах;
- подготовки кадров высшей квалификации;
- публикационной активности (с учётом оценки количества, тематики и качества публикаций, а также их цитируемости и востребованности базами данных научных публикаций);
- участия во всероссийских и международных конференциях;
- участия в диссертационных советах;
- участия в редакционных коллегиях и редакционных советах;

создания объектов интеллектуальной собственности (отечественных и зарубежных патентов, авторских свидетельств, лицензионных договоров в отношении интеллектуальной собственности);

участия в создании малых научно-технических и инновационных организаций и др.

В рамках рассмотрения сведений о кандидатах отделения Российской академии наук учитывают экспертные оценки о наличии у кандидата качеств, необходимых для успешного осуществления его деятельности, на основе информации, содержащейся в анкетных данных, мотивационном и рекомендательных письмах.

Возможно проведение дополнительных интервью (очных или дистанционных) с кандидатами на включение в кадровый резерв.

По результатам проведенной оценки отделения Российской академии наук формируют предложения по включению кандидатов в кадровый резерв и направляют протокол, содержащий соответствующее решение, или постановление отделения Российской академии наук секретарю Рабочей группы.

Кандидат может быть не включен в кадровый резерв в связи с несоответствием его профессиональных компетенций тем требованиям, которые предъявляются к должности, на замещение которой он претендует.

7. Включение в кадровый резерв

Окончательное решение о включении кандидата в кадровый резерв принимает Рабочая группа.

Список лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей руководителей научных организаций, подведомственных ФАНО России, и их структурных подразделений, осуществляющих научные исследования утверждается протоколом заседания Рабочей группы.

8. Исключение из кадрового резерва

Исключение из кадрового резерва возможно в следующих случаях:

личная просьба (заявление) лица, включенного в кадровый резерв;

назначение лица, включенного в кадровый резерв, на соответствующую должность в научной организации, подведомственной ФАНО России;

достижение возраста, предельного для замещения соответствующих должностей;

иные случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Ротация кадрового резерва научных организаций проводится каждые 3 года.

III. РАЗВИТИЕ И МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

9. Развитие кадрового резерва

Ключевым фактором успеха работы с кадровым резервом является комплексный подход, в соответствии с которым различными аспектами работы должны заниматься кадровые подразделения научных организаций, руководители научных работников, включенных в кадровый резерв, а также образовательные организации и иные организации, в которых научные работники проходят повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Одной из основных форм организации работы с кадровым резервом является дополнительное профессиональное образование, которое осуществляется в виде реализации программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации .

Профессиональной переподготовкой научных работников является приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления научными работниками нового вида профессиональной деятельности (получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации).

Повышением квалификации научных работников является обновление знаний и совершенствование навыков научных работников, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач (совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации).

10. Мониторинг кадрового резерва

Мониторинг ситуации с кадровым резервом для замещения научных и управленческих должностей проводится с целью получения актуальной и детализированной информации о кадровом потенциале научных организаций, подведомственных ФАНО России. Проведение мониторинга призвано содействовать совершенствованию механизмов управления кадровым потенциалом и, тем самым, эффективному развитию научных организаций и сферы науки в целом.

Мониторинг позволяет:

1. Получить представление:

о профессионально-квалификационной и социально-демографической структуре кадрового резерва по соответствующим должностям, отраслям знания;

о привлекательности работы в научных организациях, подведомственных ФАНО России (на основе количественного анализа анкет, заполненных на официальном сайте ФАНО России);

о потенциале горизонтальной мобильности работников научных организаций, подведомственных ФАНО России;

о наиболее востребованных научными работниками отраслях знания и должностных позициях;

о должностных позициях, наиболее проблемных с точки зрения заполняемости вакансий и др.

2. Производить сравнительный анализ:

характеристик лиц, включенных в кадровый резерв, являющихся работниками научных организаций, подведомственных ФАНО России, и не являющихся таковыми;

характеристик лиц, включенных в кадровый резерв, и действующего кадрового состава научных организаций, подведомственных ФАНО России и др.;

кадровой политики в научных организациях, подведомственных ФАНО России, относящихся к различным отраслям науки, расположенных в различных регионах России и др.

Периодичность проведения мониторинга – не реже 1 раза в год.

Приложение № 1

План-график первоочередных мероприятий
по формированию кадрового резерва научных организаций

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Направление в подведомственные организации Методических рекомендаций по формированию кадрового резерва научных организациях, подведомственных ФАНО России	9 февраля 2017 года	ФАНО России
2.	Разъяснительная работа по вопросу формирования кадрового резерва в рамках выездных совещаний первого заместителя руководителя ФАНО России с руководителями подведомственных ФАНО России организаций	февраль – март 2017 года	ФАНО России
3.	Утверждение программы формирования и развития кадрового резерва научной организации*	февраль – март 2017 года	Научные организации
4.	Поиск и отбор кандидатов на включение в кадровый резерв	февраль – март 2017 года	Научные организации
5.	Внесение первичных сведений о кандидатах на включение в кадровый резерв научных организаций в информационную систему	9 февраля – 20 марта 2017 года	Научные организации
6.	Оценка кандидатов на включение в кадровый резерв научных организаций, формирование предложений по включению кандидатов в кадровый резерв	март – апрель 2017 года	Отделения РАН
7.	Формирование предложений по тематикам программ профессиональной подготовки	март – апрель 2017 года	Научные организации
8.	Утверждение списка кандидатов, включенных в кадровый резерв научных организаций	20 апреля 2017 года	Рабочая группа ФАНО России и РАН
9.	Анализ структуры сформированного кадрового резерва и подготовка доклада Президенту Российской Федерации	21 апреля – 15 мая 2017 года	ФАНО России
10.	Организация работы с кадровым резервом: информирование о проведении конкурсов, привлечение к участию в конференциях	май – декабрь 2017 года	Научные организации

* по инициативе научной организации