

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Ученого совета ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
от 28 мая 2012 года (протокол № 8)

г. Екатеринбург

28 мая 2012 года

Заслушав и обсудив доклад председателя комиссии Ученого совета Шимова В.В. по подготовке вопроса «Анализ ситуации и разработка мероприятий по поддержке молодых сотрудников УрФУ и социальной защите ППС старшего поколения»

Ученый совет отмечает:

Членами комиссии был изучен опыт работы с кадрами – научно-педагогическими работниками (НПР) – в российских и зарубежных вузах, они приняли участие в проектной сессии 15.03.2012 г., посвященной этому вопросу. Сформулирована стратегическая цель УрФУ в области кадровой политики до 2020 г.: «Сформировать коллектив, который по уровню мотивации, профессиональным компетенциям и эффективности деятельности обеспечит лидерство УрФУ на международных и региональных рынках образования, исследований и инноваций».

В УрФУ сложилась ситуация, как и в большинстве вузов России, когда лучшие, наиболее квалифицированные преподавательские кадры, особенно в технических институтах, достигли пенсионного возраста. Преподает или неопытная молодежь, или те, кому уже «за шестьдесят» и более. На кафедрах – дефицит преподавателей с ученой степенью и званием в возрасте 40 – 55 лет, особенно по техническим институтам.

Вместе с тем в Университете есть положительный опыт решения такой проблемы. Так в ИРИТ-РТФ на базе ФГУП НПО «Автоматика» имени академика Н.А. Семихатова образован образовательно-научный инновационный комплекс и привлекаются, на условиях внешнего совместительства, высококвалифицированные специалисты (40 – 50 лет) к непосредственному участию в учебном процессе. Многолетний опыт привлечения к преподавательской деятельности специалистов промышленных предприятий в ИММт, УралЭНИН, и др. Накоплен значительный опыт привлечения специалистов из институтов УРО РАН: физики металлов, металлургии, машиноведения и др.

Увеличивается количество и активность малых инновационных предприятий, создаваемых в УрФУ. Если планировать и контролировать участие молодых исследователей в образовательной деятельности, то эти предприятия могут и должны играть положительную роль в решении кадровых проблем и стать источником резерва НПР.

Развитие науки, увеличение объема научных исследований, увеличение числа молодых научных сотрудников – главный источник для пополнения и обновления преподавательского состава.

Для обеспечения резерва необходима также индивидуальная работа со студентами и, прежде всего, магистрантами, с целью привлечения их в аспирантуру и на преподавательские должности.

В соответствии с изменениями в федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009 – 2012 гг. доля ППС государственных и муниципальных вузов в возрасте до 39 лет (включительно) в общей численности должна быть не более 40%. Однако в УрФУ она составляет ~35%, а в некоторых институтах, преимущественно технических, этот показатель ниже: в ИРИТ-РТФ он составляет ~27%, УралЭНИН ~28%, Сти ~30%, ММИ – 31%, ИНФО ~31%.

В то же время число НПР, возраст которых более 60 лет (пенсионеров), в среднем по УрФУ ~29,3%, а в отдельных институтах он значительно выше: ИРИТ-РТФ ~46%, ММИ – 43%, УралЭНИН ~43%, ИММТ ~42%.

Число заведующих кафедрами старше 65 лет по УрФУ составляет 25%, но в отдельных институтах он значительно выше: ИММТ – 65%, ИРИТ-РТФ – 44%.

Пенсионное законодательство нашей страны таково, что преподавателю вуза, достигшему пенсионного возраста, совершенно не выгодно выходить на «заслуженный», но приближенный к нищенскому существованию отдых, из-за низкого уровня пенсии. В связи с этим возникает социально-психологическая проблема: преподаватели, с одной стороны держатся за свою работу, а с другой стороны – их нечем заменить, если они такое желание изъявляют.

Университет с одной стороны заинтересован в молодых кадрах, с другой стороны, не может обойтись без поколения, которое обеспечивает «остепенённость», сохраняет преемственность поколений, поддерживает научные школы и престиж вуза.

Ситуацию с кадровым потенциалом и его воспроизводством, особенно по техническим направлениям, можно считать кризисной. Следует ожидать, что через несколько лет это приведет к существенному снижению качества образовательных услуг и научных исследований, что в свою очередь приведет к снижению основных показателей деятельности университета.

Ученый совет обращает внимание на то, что при оптимизации кадрового состава и решении проблем старшего поколения НПР подход должен быть системным, комплексным и дифференцированным, с учетом личностных особенностей и возраста конкретных работников.

В связи с этим следует выделить три направления работы по возрастным категориям:

1. Приоритетная программа работы с молодежью (до 40 лет).
2. Программа работы со средним возрастом (39 – 60 лет).
3. Программа оптимальной организации труда и социальной защиты ППС старшего поколения (старше 65 лет).

Три выделенных направления работы по возрастным категориям НПР УрФУ динамично связаны между собой. Молодежная политика будет

успешной, если она будет естественно переходить в политику среднего возраста. Политические принципы, программы, принимаемые в университете, должны учитывать динамику изменения кадрового состава ППС и обеспечивать развитие УрФУ при согласовании интересов университета и преподавателей всех возрастов.

На всех этапах деятельности НПП встает вопрос достойной оплаты труда. Существующая система выделения ресурсов на кафедры через ставки социально не эффективна, поскольку разрывает связь между трудом конкретного человека и его оплатой. Она не способствует изменению психологии преподавателей на создание крупных потоков, объединению групп, оптимизацию аудиторной нагрузки, то есть препятствует внедрению рыночно-бюджетной конкуренции образования.

Внедрение такой системы должно привести к повышению заработной платы, в том числе за счет жесткой унификации программ бакалавриата, ведущей к снижению затрат. Необходимо также повысить производительность труда НПП, в основном за счет прогрессивных технологий обучения.

При разработке кадровой политики на кафедрах, в институтах следует учитывать мировую практику, показывающую, что минимальный эффективный срок «выращивания» профессора составляет 17 лет.

Ученый совет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять к сведению информацию, изложенную в докладе и в раздаточных документах.

2. Считать сложившуюся ситуацию с кадрами ППС в Университете угрожающей его развитию и выполнению показателей предусмотренных программой развития уже в 2013 – 2015 годах.

3. Рекомендовать администрации Университета:

3.1. Ввести в качестве пилотного проекта с 01.09.2012 г. меры по поддержке 30 – 35 талантливых преподавателей в возрасте 25 – 40 лет на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам. Обязательным условием должно быть участие претендентов в приоритетных проектах программы Развития по внедрению инновационных образовательных процессов, в том числе таких как:

- преподавание дисциплины на иностранном языке;
- применение дистанционных образовательных технологий и др.;
- иные требования по инициативе проректора по учебной работе.

3.2. Установить, что отбор участников пилотного проекта ведется на конкурсной основе: учитывается готовность института, кафедры либо работодателей софинансировать проект.

4. Поручить проректору по экономике и стратегическому развитию Сандлеру Д.Г.:

4.1. Подготовить до 01.09.2012 г. документы, регламентирующие внедрение механизма реализации поддержки преподавателей в возрасте 25 – 40 лет.

4.2. Разработать до 01.11.2012 г. дорожную карту и до 01.09.2013 г. программу гармонизации кадрового состава в УрФУ.

4.3. Организовать подготовку до 1.11.2012 г. локальных нормативных актов о статусе и оплате труда научного руководителя, профессора-консультанта и/или профессора-наставника кафедры.

4.4. Провести до 01.12.2012 г. оценку объема финансовых средств, необходимых для реализации программы оптимизации кадрового состава УрФУ, и учесть эти расходы в бюджете университета в последующие годы.

5. Поручить председателю Комиссии по подготовке рассматриваемого вопроса Шимову В.В. до 01.09.2012 г. подготовить предложения по целевым показателям, на достижение которых должна быть направлена программа гармонизации кадрового состава УрФУ.

6. Директорам институтов, руководителям структурных подразделений:

6.1. До 01.02.2013 г. проанализировать и обсудить на заседаниях ученых советов, на собраниях коллективов состояние кадрового обеспечения.

6.2. До 01.06.2013 г., учитывая п. 6.1. данного постановления, разработать план мероприятий оптимизации кадрового потенциала, уделив особое внимание кадровому резерву.

7. Считать одним из главных направлений работы Попечительских советов и дирекций институтов развитие и координацию связей с бизнесом по формированию кадрового резерва ППС институтов.

8. Рассматривать создаваемые малые инновационные предприятия как один из источников формирования кадрового резерва кафедр.

9. Считать в качестве приоритетного направления политики оптимизации кадрового состава УрФУ значимый рост заработной платы работников университета, с учетом занимаемых должностей.

10. Признать необходимым дальнейшее совершенствование системы стимулирования труда НПР с охватом всех должностных категорий преподавателей и научных работников.

Председатель Ученого совета

В.А. Кокшаров

Ученый секретарь Ученого совета

В.А. Морозова

Согласовано:

председатель комиссии Ученого совета

В.В. Шимов

