

Взгляд в будущее (о кадровом резерве ТПУ)

Юрий Боровиков

Сохранение кадрового потенциала Томского политехнического университета - его высококвалифицированного и научно-признанного профессорско-преподавательского состава - всегда считалось приоритетной задачей руководства нашего вуза. В этом - суть славного векового бытия Томского

политехнического, признанность и уважение коллектива в России и в мире, основа непрерывного и стабильного развития по восходящей. В Кадровой политике, проводимой Томским политехническим используется новый управленческий подход - осознание смысла существования организации, ее предназначения, ясные и достижимые цели, известная и понятная сотрудникам стратегия развития. Одним из прорывных мероприятий Кадровой политики нашего вуза в 2002 году стал проект формирования кадрового резерва.

Цель проекта "Формирование кадрового резерва ТПУ" - выявление молодых лидеров университета, которые в ближайшей перспективе должны сыграть ведущую роль в педагогической, научной и административной сферах деятельности вуза. Кропотливая и долгая работа по выявлению таких молодых перспективных лидеров началась в 2002 году. Был подготовлен приказ ректора от 5.02.02, согласно которому утвердили Комиссию по кадровым

Вопросам под руководством первого проректора ТПУ А.И.Чучалина. В состав комиссии вошли все проректоры нашего университета. Следующим шагом стало создание положения о формировании кадрового резерва ТПУ. Его основным лозунгом стал следующий тезис: в кадровый резерв включаются молодые сотрудники Томского политехнического

кого университета в возрасте до 35 лет включительно, стремящиеся и способные в перспективе до 40 лет защитить диссертацию на соискание ученой степени доктора наук.

Всего существует три пути выдвижения кандидатов: представление структурным подразделением университета; представление администрацией университета и самовыдвижение. Конкурс, в ходе которого оценивались достижения в научной и педагогической областях, уровень владения иностранным языком, участие в проектах, которые направлены на достижение стратегических целей Томского политехнического университета. Оценивались также рекомендательные письма, представленные кандидатами.

В результате 20 мая 2002 года Комиссией по кадровым вопросам был утвержден список из 50 молодых политехников рекомендуемых ректору для зачисления в состав кадрового резерва.

С каждым из сотрудников, включенным в список резерва, ректор заключил соглашение в дополнение к их трудовым договорам на месте основной работы. В этом соглашении прописаны обязательства сторон. Сотрудники взяли на себя обязательства по выполнению планов-графиков: краткосрочных (на год) и долгосрочных (на 5 - 10 лет). По этим планам-графикам они отчитываются. В долгосрочном плане - написание статей,

UPCOMING PERSPECTIVES (TPU PERSONNEL RESOURCE PROJECT)

Yuri Borovikov

Highly qualified and renowned faculty has always been the essence of TPU existence and its recognition all over Russia. This tradition is indispensable for incen-



Профессора во время празднования столетия ТПУ.

2000 г.

Взгляд в будущее (о кадровом резерве ТПУ)

участие в конференциях различного уровня, обязательны - защита кандидатской и докторской диссертаций, подготовка аспирантов, изучение иностранного языка с получением сертификата, чтение лекций на иностранном языке, прохождение курсов повышения педагогического мастерства, стажировки - в России и за границей.

В конечном итоге, в радужной перспективе видится создание каждым своей научной школы.

Администрация в свою очередь пообещала выплачивать сотрудникам, включенным в кадровый резерв стимулирующие надбавки. Их размер был утвержден на Ученом совете ТПУ 24 сентября 2002 года.

На 2003 год запланирован ряд мероприятий с кадровым резервом.

Одним из них будет социолого-психологическое исследование на предмет склонности того или иного сотрудника к научной, педагогической или административ-

8 марта 2003 года в ТПУ состоялся семинар по участию в программах "Кадровые ресурсы и мобильность Комиссии Европейского Союза (КЕС). Кадровый резерв ТПУ с ректором Ю.П. Похолковым.



ной деятельности. После этого, вместе с ними можно будет определить: кто и каким образом сможет принести ТПУ славу. Во-вторых, планируется проведение ряда семинаров. О становлении научных школ, я надеюсь, не откажутся рассказать старейшие профессора нашего вуза, как раз и создававшие подобные школы - Г.А.Сипайлов, И.А.Тихомиров. Каждый из них воспитал не по одному десятку кандидатов и докторов наук. По педагогическому мастерству семинар, надеюсь, проведут они же и авторитетные молодые преподаватели. Проблемы управления персо-

налом поделятся думаю поделятся А.А. Дульзон и топ-менеджеры нашего университета. В планах также - семинар по деловой этике. Параллельно запущен совместный проект с НТБ - по приоритетному информационному обеспечению кадрового резерва; обучению пользователей информационными ресурсами плюс оперативное обеспечение кадрового резерва документами, соответствующими их информационным запросам. Специалисты библиотеки проведут для молодых сотрудников и консультации по оформлению научной документации.

Хотелось бы подчеркнуть, что реализация отдельных мер существенного эффекта не даст. Только системное осуществление всех мероприятий позволит добиться существенного повышения кадрового потенциала. Кроме этого, что очень существенно, методичная работа в этом направлении, надеюсь, позволит перейти от ориентации на преимущественное удовлетворение сотрудниками университета потребностей материального уровня к ориентации на удовлетворение потребностей в самореализации, уважении и самоуважении. Думается, что это будет еще одним рывком в развитии нашего вуза.

sant and steady evolution and is regarded as a priority task.

The TPU Personnel Resource Project proclaimed by the new manpower policy marked the year 2002. It was a project aimed at selection of young leaders able to play a key role in all the spheres of the university life. The rector's order appointed the First Vice-Rector the head of the Personnel Commission, which afterwards issued provisions on the formation of TPU PRP. It was declared that the university staff under 35 years seeking to try for Doctor of Sciences was eligible for applying for TPU PRP.

The Personnel Commission approved 50 candidates after a thorough analysis of their scientific and academic successes, foreign language proficiency, contribution to TPU strategic objectives achievement, etc.

Each member of the university PRP has signed an agreement with the Rector, which makes him or her liable for the completion of their personal plans. The approved candidates agree to take on writing articles and participation in conferences, to work as research advisors for postgraduates and to increase the level of their language proficiency, etc., while the administration guarantee bonuses for stimulation.

A series of PRP-related undertakings has been planned for 2003. It is worth mentioning that only systematic implementation of them all will bear fruit. Finally, as soon as we manage to move the focus from the satisfaction of material needs to the aspects of self-actualization and building personnel's self-esteem, the university will reach another breakthrough.

