

УТВЕРЖДЕНО
на заседании ученого совета
РГПУ им. А. И. Герцена
протокол № 13
от 29.04.2025

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ученого совета РГПУ им. А. И. Герцена
от 29 апреля 2025 года
«Развитие кадрового потенциала университета»

Заслушав и обсудив доклад проректора по общим вопросам Т.Г. Рыборецкой «Развитие кадрового потенциала университета» и доклад проректора по научной работе С.А. Писаревой «Научная работа как условие развития кадрового потенциала» **учёный совет отмечает**, что существующая в университете система развития кадрового потенциала обеспечивает достижение стратегических целей университета и является действенным фактором повышения эффективности его деятельности и рейтинговых показателей.

Реализуемая в университете кадровая политика нацелена на решение комплекса задач:

- вовлечение персонала в востребованные направления образовательной, научной и инновационной деятельности;
- организацию постоянного кадрового аудита, анализ уровня кадровой обеспеченности;
- совершенствование системы аттестации и конкурсного отбора кадров на должности профессорско-преподавательского состава;
- проведение кадровой и структурной оптимизации;
- создание условий для профессионального и личностного роста и реализацию творческого потенциала сотрудников;
- развитие системы мотивации, поощрения и социальной защиты сотрудников.

Учёный совет констатирует, что лидерские позиции Герценовского университета в различных рейтингах свидетельствуют о высоком уровне кадрового потенциала.

Доля штатных преподавателей в университете составляет 82,2%, процент ППС, имеющих ученые степени – 75%, в том числе докторов наук – 22 %, что существенно превышает критерии аккредитационных показателей.

Средний возраст профессорско-преподавательского состава университета составляет 53 года, других категорий сотрудников – 49 лет; доля преподавателей в возрасте до 39 лет – 38,8 %.

В университете создана система поддержки молодых преподавателей, научных сотрудников, административно-управленческих кадров, стимулирующая выбор талантливой молодежью академической карьеры, а также условий для профессионального роста и реализации творческого потенциала, способствующих сохранению преемственности и лучших традиций Герценовского университета.

Ежегодно научно-педагогические работники принимают участие в конкурсно-заявочной деятельности на проведение научных исследований и представление результатов разработки проектов научно-образовательному сообществу. По числу поддержанных научных грантов фондом РФФИ по итогам 2022, 2023, 2024 гг. Герценовский университет лидирует среди педагогических вузов страны.

Высокий уровень квалификации преподавателей университета реализуется в научных исследованиях, результаты которых представляются на форумах и конференциях различного уровня, в том числе международных, а также в научных публикациях. По показателям публикационной активности университет уверенно лидирует среди педагогических вузов страны (первое место по показателю среднего значения индекса Хирша).

Дополнительным стимулом активизации научных исследований в университете стали следующие условия:

- формирование перечня основных научных направлений исследований;
- актуализация составов и направлений исследований научных и научно-педагогических школ;
- создание новой практики проведения научных исследований в рамках реализации внутренних грантов;
- разработка служебных заданий для подготовки учебников, проведения экспертизы новых учебников и учебных пособий;
- привлечение учащейся молодежи к выполнению исследований на условиях научного волонтерства и введения ставок лаборантов-исследователей;
- премирование за опубликование статей в высокорейтинговых научных журналах;
- активизация работы издательства университета по подготовке монографий, сборников, учебных пособий;
- выпуск научных журналов по различным областям научного знания, в том числе входящих в перечень ВАК и «Белый список» научных журналов Минобрнауки;
- возможность выполнения диссертационного исследования в университете на безвозмездной основе для повышения научной квалификации.

Широта научных интересов, высокая публикационная активность, в том числе в высокорейтинговых журналах, развитая система подготовки научных кадров высшей квалификации являются основаниями для создания диссертационных советов по требованиям ВАК. В настоящее время в

Герценовском университете работают 24 диссертационных совета по присуждению ученых степеней кандидата и доктора наук, что выдвигает университет на лидирующую позицию не только среди педагогических вузов, но и среди многих вузов Санкт-Петербурга. Ежегодно в диссертационных советах университета проводятся защиты диссертаций не только научно-педагогическими работниками университета, но и сторонними соискателями и выпускниками аспирантуры и докторантуры.

Ученый совет считает, что отличительной особенностью кадровой политики университета является повышенное внимание к преподавателям старшего возраста, создание действенных инструментов эффективного использования их опыта, обеспечения социальной защиты этой категории ППС.

Ученый совет отмечает, что высокий уровень кадрового потенциала, а также целенаправленная политика университета по его развитию обеспечили в 2024 году достижение целевых показателей деятельности университета по всем направлениям Программы развития университета на 2024 – 2030 гг.

По результатам мониторинга деятельности вузов, проведенного Министерством Просвещения РФ, университет признан одним из эффективных педагогических вузов страны. Высокое место Герценовского университета в межвузовском рейтинге по эффективности кадровой политики обеспечивается постоянным совершенствованием системы повышения квалификации, аттестации и конкурсного отбора на должности профессорско-преподавательского состава.

Университет успешно реализует программу профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников. За 2023 и 2024 гг. по программам повышения квалификации прошли обучение 1130 преподавателей университета. За 4 месяца 2025 года на программы повышения квалификации были зачислены 955 преподавателей, из которых на сегодня прошли обучение 491 человек.

Сложившаяся в университете система аттестации профессорско-преподавательских кадров отмечает достижения преподавателей в образовательной, учебно-научной, общественной деятельности, а также вклад сотрудников в реализацию Программы развития университета и активность в инновационной деятельности.

Ученый совет констатирует, что в университете используются разнообразные финансово-экономические механизмы стимулирования высококачественной работы сотрудников. Объективная оценка труда и стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности научной и образовательной деятельности привели к тому, что в 2024 году среднемесячная заработная плата ППС достигла 170,7 тыс. руб., научных сотрудников – 175,2 тыс. руб., что составило 200,8% и 206,2% соответственно к прогнозному значению среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Санкт-Петербургу.

Администрация университета активно использует возможности нематериального поощрения сотрудников, развивает различные формы социальной поддержки и защиты преподавателей и обучающихся.

Проводится постоянный качественно-количественный анализ кадрового состава, структуры и объема выполняемой учебной нагрузки, осуществляются продуманные структурные изменения и оптимизация штатного расписания. Реализуемые меры обеспечивают все условия не только для сохранения, но и для дальнейшего развития кадрового потенциала университета.

Вместе с тем **ученый совет отмечает** целесообразность и необходимость:

– комплексной реализации мер по развитию кадрового потенциала, обеспечивающих выполнение целевых установок Программы развития университета на 2024 – 2030 гг.;

– регулярного анализа кадрового потенциала и принятие решений по результатам проведения внутреннего и внешнего мониторинга эффективности деятельности университета, реализации стратегических направлений Программы развития университета на 2024 – 2030 гг.;

– дальнейшего совершенствования системы аттестации, конкурса на должности ППС, объективной оценки эффективности работы персонала.

Ученый совет постановляет:

1. Разработать и внедрить систему мер по оценке деятельности кафедр в целях реализации комплексного плана по развитию кадрового потенциала.

Отв.: проректор по общим вопросам.

Срок: 01.10.2025.

2. Продолжить совершенствование системы повышения квалификации сотрудников университета, разработать перспективный план повышения квалификации с учетом реализации Программы развития университета на 2024 – 2030 гг.

Отв.: проректор по развитию дополнительного образования, проректор по научной работе, проректор по образовательной деятельности.

Срок: 15.09.2025.

3. Продолжить обновление локальной нормативной базы и совершенствование процедур проведения аттестации и конкурса на должности профессорско-преподавательского состава в соответствии с требованиями нормативных документов Министерства науки и высшего образования РФ.

Отв.: ученый секретарь университета, начальник юридического управления.

Срок: постоянно.

4. Продолжить работу по обеспечению соответствия кадровых условий требованиям ФГОС.

Отв.: проректор по образовательной деятельности, директора институтов, деканы факультетов.

Срок: постоянно.