

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
(УУНиТ)

ПРИКАЗ

20.08.2024

№ 2394

Уфа

Об утверждении Положения о программе по формированию молодежного кадрового резерва Уфимского университета науки и технологий «МКР - Лаб»

В целях развития и поддержки перспективных и инициативных обучающихся Уфимского университета науки и технологий, обладающих высоким уровнем лидерских и управленческих качеств, а также создания условий для их профессиональной самореализации, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение о программе по формированию молодежного кадрового резерва Уфимского университета науки и технологий «МКР - Лаб».

2. Заместителю начальника управления образовательной деятельности Хайбуллину А.Р. опубликовать настоящий приказ и приложение к нему в Правовой базе УУНиТ.

3. Центру управления стратегическими коммуникациями опубликовать настоящий приказ и приложение к нему на официальном сайте УУНиТ и в ИСУ УУНиТ со ссылкой на соответствующий файл правовой базы УУНиТ соответственно.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

5. Общему отделу довести настоящий приказ до сведения руководителей структурных подразделений, указанных в настоящем приказе.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по развитию образования Рахманову Ю.В.

Ректор



В.П. Захаров

Положение о программе по формированию молодежного кадрового резерва Уфимского университета науки и технологий «МКР - Лаб»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано на основе действующего законодательства Российской Федерации, Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уфимский университет науки и технологий» (далее – Университет, УУНиТ), Программы стратегического развития университета «Приоритет-2030» в части реализации политики управления человеческим капиталом и образовательной политики, коллективного договора УУНиТ на 2023-2025 гг., иных локальных нормативных актов Университета.

1.2 Программа по формированию молодежного кадрового резерва Уфимского университета науки и технологий «МКР - Лаб» (далее – кадровая программа, МКР - Лаб) проводится в соответствии с Программой развития Уфимского университета науки и технологий по направлениям «Образовательная политика», «Научно-исследовательская политика и политика в области инноваций и коммерциализации разработок», «Молодежная политика» и «Политика управления человеческим капиталом», кадровой стратегией Уфимского университета науки и технологий.

1.3 Положение устанавливает цели, основные принципы, порядок формирования молодежного кадрового резерва, определяет организацию работы с ним.

1.4 Оператором кадровой программы выступает Центр оценки и развития компетенций Университета.

1.5 Молодежный кадровый резерв Университета – это группа обучающихся выпускных курсов бакалавриата и специалитета, а также магистратуры 1 года обучения, мотивированных в дальнейшем к трудоустройству в УУНиТ, прошедших предварительный отбор, подготовку с целью дальнейшего замещения вакантных должностей работников административно-управленческого персонала, профессорско-преподавательского и научного состава, обладающих необходимыми для выдвижения на должности профессионально-деловыми качествами и потенциалом развития и успешно окончивших образовательную подготовку в рамках кадровой программы.

1.6 Кадровая программа проводится ежегодно и является программой объединения студентов, выпускников, работников и отраслевых партнеров Университета для привлечения их административных, материальных и интеллектуальных ресурсов в целях популяризации надпрофессиональных компетенций выпускников, качества выпускаемых кадров, формирования корпоративной культуры и деловой репутации Университета.

1.7 По завершении проведения кадровой программы на основе рейтинга участников формируется молодежный кадровый резерв для дальнейшего сопровождения и рекомендаций к трудоустройству.

2. Цели и задачи кадровой программы

2.1. Главной целью кадровой программы является формирование системы работы по выявлению, поддержке и раскрытию потенциала инициативных и талантливых обучающихся Уфимского университета науки и технологий в целях развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций для их подготовки к построению успешной карьеры посредством привлечения работодателей,

педагогических работников, администрации университета и ученых к формированию и проведению образовательных модулей, а также к внедрению наставничества.

2.2 Задачи программы:

- формирование рейтинга и включение в молодежный кадровый резерв с основным упором на должности кафедр, институтов/факультетов и структурных подразделений Университета талантливых обучающихся по итогам прохождения программы;

- выявление перспективных обучающихся, способных в будущем осуществлять профессиональную деятельность на должностях в рамках Университета или предприятий-партнеров Университета;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории, в том числе посредством наставничества;

- развитие гибких навыков, лидерских качеств, надпрофессиональных компетенций как основ успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

3. Участники кадровой программы

3.1 Стать участником кадровой программы могут обучающиеся 3-4 курсов бакалавриата, 4-5 курсов специалитета и магистратуры 1 года обучения всех направлений подготовки/специальностей Университета, проявившие себя в учебной, научной, творческой, спортивной, общественной деятельности.

4. Условия участия и характеристика направлений кадровой программы

4.1 Каждый обучающийся, отвечающий требованиям, указанным в 3 разделе Положения о проведении программы по формированию молодежного кадрового резерва Уфимского университета науки и технологий «МКР - Лаб» (далее – Положение), имеет право выдвинуть свою кандидатуру на участие в кадровой программе. Заявки подаются в Центр оценки и развития компетенций.

4.2 Участники выдвигают свои кандидатуры на следующие направления кадровой программы:

«Лаборатория молодых управленцев»;

«Лаборатория молодых преподавателей-исследователей»;

«Лаборатория молодых специалистов».

Количество участников определяется пропорционально количеству заявок, поданных на участие в кадровой программе по направлению в текущем учебном году, и их соответствием критериям направления, но не может быть более 150 человек в сумме по всем направлениям.

4.3 Характеристика направлений кадровой программы.

4.3.1 Целью направления **«Лаборатория молодых управленцев»** является формирование внутреннего молодежного кадрового резерва, повышение профессиональных компетенций будущих специалистов, формирование для руководителей студенческого самоуправления Университета системного представления о лидерстве и компонентах успешности управленческих кадров.

Задачи направления «Лаборатория молодых управленцев»:

1) выявить и развить управленческий и лидерский потенциал среди студентов Университета;

2) организовать цикл мероприятий (мастер-классы, тренинги, деловые игры) с целью:

- создания эффективной системы вовлечения молодежи в управленческую деятельность;
- формирования навыков работы в сплоченной команде участников;
- выработки приемов делового взаимодействия;
- развития проектного мышления;
- выработки умения занимать лидерскую позицию в процессе здоровой конкуренции, сотрудничества, кооперации;

3) создать коммуникативную площадку для молодых начинающих лидеров с уже действующими бизнесменами, управленцами, политиками, в том числе при взаимодействии с наставником;

4) создать условия для развития познавательного интереса к профессиональной деятельности в сфере управления и менеджмента;

5) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Для участия в отборе к кандидату предъявляются следующие требования:

- обучающиеся Университета, руководители или лидеры, официально закрепленные на выборной должности в Профсоюзном комитете студентов УУНиТ или Объединенном совете обучающихся УУНиТ, либо являющиеся активистами, проявившими себя в студенческой жизни института, Университета, города, региона; наиболее эффективно работающие в сфере молодежной политики и студенческой жизни, внесшие значимый вклад в формирование и развитие активной социальной и гражданской позиции студентов института и Университета за два предыдущих учебных года.

4.3.2 Целью направления **«Лаборатория молодых преподавателей-исследователей»** является формирование молодежного кадрового резерва будущих преподавателей и исследователей, которые владеют навыками научно-исследовательской деятельности, актуальными педагогическими практиками, способны применять различные методы самоанализа, самоконтроля, самооценки в воспитательно-образовательной деятельности.

Задачи направления **«Лаборатория молодых преподавателей-исследователей»:**

1) повысить уровень общедидактической и методической подготовленности будущих преподавателей к организации и проведению воспитательно-образовательной работы;

2) организовать цикл мероприятий (мастер-классы, деловые игры) для обеспечения освоения педагогической теории и практики, профилактики эмоционального выгорания у ученого-исследователя;

3) оказать поддержку в совершенствовании навыков преподавания в области методики преподавания (овладение современными технологиями, новыми формами и методами обучения);

4) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;

5) провести обмен опытом успешной педагогической деятельности (взаимодействие с наставником);

6) создать условия для развития познавательного интереса к профессии педагога и ученого-исследователя, к активному освоению приемов осуществления педагогической деятельности в различных целевых аудиториях (дошкольники, школьники, студенты);

7) развить навык управления научной командой и/или командой преподавателей;

8) провести цикл мероприятий, направленных на развитие навыков научно-исследовательской деятельности, стратегического и креативного мышления, а также деловой коммуникации в научной среде.

4.3.3 Целью направления «**Лаборатория молодых специалистов**» является формирование молодежного кадрового резерва для предприятий - отраслевых партнеров Университета из числа лучших студентов Университета.

Задачи направления «Лаборатория молодых специалистов»:

1) обеспечить приток на предприятия лучших выпускников Университета, обладающих необходимыми для успешного развития профессиональными компетенциями;

2) обеспечить эффективную работу будущих специалистов посредством развития профессиональных и управленческих навыков, вовлечения в инновационную, научно-исследовательскую и проектную деятельность;

3) организовать цикл мероприятий (мастер-классы, лекции, тренинги) с целью:

- формирования навыков работы в сплоченной команде участников;
- выработки приемов делового взаимодействия, в том числе грамотной устной и письменной речи, ведения переговоров;
- развития проектного и стратегического мышления;
- обучение правовой и финансовой грамотности.

4) создать коммуникативную площадку для студентов с отраслевыми партнерами Университета;

5) создать условия для развития познавательного интереса к выбранной профессии путем организации стажировок.

5. Порядок подготовки и проведения кадровой программы

5.1 Организаторы кадровой программы и их роли:

Оргкомитет – делегированные руководством Центра оценки и развития компетенций и Центра карьеры сотрудники вышеуказанных подразделений, осуществляющие подготовку и сопровождение всех блоков календаря мероприятий кадровой программы (приложение 2).

Курирующий проректор – должностное лицо Университета, курирующее соответствующее направление. Курирующий проректор участвует в определении итогового списка участников кадровой программы.

Куратор направления – сотрудник Центра оценки и развития компетенций, наблюдающий за ходом работы, сопровождающий и ориентирующий участников кадровой программы соответствующего направления на протяжении всего календарного плана кадровой программы.

Наставник – это сотрудник Университета или представитель компании работодателя, оказывающий поддержку студенту, способный наилучшим образом раскрыть потенциал способностей и качеств своего подопечного (участника кадровой программы), включить его в практическую деятельность, сформировать и отработать ключевые надпрофессиональные компетенции, выстроить индивидуальную траекторию развития.

Кадровая комиссия – коллегиальный рабочий орган, формируемый для проведения отбора участников кадровой программы, утверждения документации, осуществления процедур этапов отбора, включая оценку и сопоставление заявок, а также для определения итогового списка участников кадровой программы.

5.2 Для подготовки и проведения кадровой программы Оргкомитет осуществляют следующие функции:

- составляет и утверждает календарный план проведения кадровой программы на текущий учебный год (календарный план утверждается проректором по развитию образования);

- не менее чем за 25 дней до начала отборочного этапа реализации кадровой программы оповещает студентов и структурные подразделения университета о дате, месте, условиях проведения отбора участников кадровой программы посредством размещения информации на сайте и в социальных сетях Университета;

- разъясняет потенциальным участникам условия этапа отбора участников кадровой программы;

- проводит регистрацию поступивших заявок и конкурсных материалов на уровне Университета (окончание приема заявок осуществляется не менее чем за 14 дней до подведения итогов);

- формирует состав комиссии (далее – кадровая комиссия), осуществляющей отбор участников кадровой программы;

- передает заявки кадровой комиссии;

- организует работу кадровой комиссии для рассмотрения заявок, проведения собеседования и согласования решений и утверждения итогов отбора;

- организует и сопровождает мероприятия, включенные в календарный план кадровой программы;

- выполняет иные функции, связанные с организацией и проведением мероприятий на всех этапах реализации кадровой программы.

5.3 Этапы реализации кадровой программы и их содержание.

I этап реализуется информационная кампания и отбор участников кадровой программы.

Информационная кампания реализуется для формирования у целевой аудитории понимания сути мероприятия, его цели и наполнения, информирования потенциальных участников об условиях участия в программе, критериях отбора и планируемых результатах по итогам участия в кадровой программе. Информационная кампания начинается не менее чем за 2 недели до начала подачи заявок на участие в программе.

Отбор участников проходит в период не ранее чем за 10 дней со дня начала информационной кампании и не менее чем за 25 дней до начала II этапа.

II этап включает в себя реализацию всех мероприятий, включенных в календарный план кадровой программы, и содержит следующие блоки:

- 1) Входной и выходной интенсивы – это двухдневные курсы, позволяющие в сжатые сроки погрузить участников в содержание, ценностные установки программы и с использованием различных технологий и инструментов проработать отдельные навыки участников.

- 2) Диагностика компетенций участников – это выявление и оценка уровня ключевых компетенций участников программы с помощью специально разработанных методик при входе и выходе из программы для формирования профиля участника и рекомендаций по индивидуальной траектории его развития.

- 3) Образовательные блоки по направлению – это часть образовательной программы, включающая в себя занятия по тематикам направления. Программа

образовательных блоков по направлениям определяется совместно с Лидером направления, и может включать в себя мастер-классы, дискуссионные площадки, проблемные лекции, деловые игры, воркшопы и иные формы занятий с включением интерактивных форматов обучения, что позволяет обеспечить наибольшую вовлеченность участников и эффективность усвоения материала. Важным критерием выбора темы и формата работы для образовательного блока по направлению является практико-ориентированный характер.

4) Мастер-классы по надпрофессиональным компетенциям – практико-ориентированные занятия в формате мастер-классов, направленных на получение универсальных знаний, умений и навыков, качеств и способностей выпускника, обеспечивающих его конкурентоспособность и социальную адаптацию в условиях рынка труда.

5) Блок «Наставничество» – часть программы, направленная на работу участников с закрепленными наставниками в соответствии с выбранным направлением. Блок «Наставничество» включает в себя индивидуальную и командную работу, в случае закрепления наставника за командой участников, возможность прохождения стажировки в соответствующем структурном подразделении университета или в компании, в которой работает наставник, выполнение практических заданий от наставника и иные формы работы, согласованные с наставником. Перечень наставников определяется не менее чем за 2 недели до запуска данного блока. За каждым наставником может быть закреплено не более 5 участников программы.

6) Решение кейсов – часть программы, направленная на решение участниками конкретных задач на определенную тематику, написанных по реальным ситуациям, решение которых требует определенных аналитических, практических, коммуникативных и других важных навыков. Кейсы разрабатываются совместно с наставниками и включают в себя практические задачи, в решении которых заинтересованы наставники. За каждым кейсом закрепляется команда от 2 до 5 участников. В рамках работы над кейсом предусмотрено несколько контрольных точек: установка – мероприятие, позволяющее представить гипотезу решения задачи и получить обратную связь и рекомендации по доработке решения от экспертов; защита кейсов – мероприятие, направленное на презентацию командами решений кейсов перед заказчиками (наставниками) и экспертами для оценки проделанной работы и результатов, и выявления команд, наиболее успешно решивших поставленную задачу.

7) Мотивационные встречи – встречи с известными людьми, лидерами мнений, профессионалами по отдельным направлениям, позволяющие обменяться опытом, мнениями по различным темам, узнать историю успеха или неудач приглашенного гостя, повысить мотивацию участников программы для эффективной работы.

8) Интеллект-досуг – форматы интерактивной работы с участниками, предусматривающие различные виды интеллектуальной деятельности участников, в том числе состязания участников (научные бои, интеллектуальные игры, тед-лекции и иные формы работы).

9) Онлайн-работа с участниками – онлайн-лекции, мастер-классы, домашние задания для участников, предусмотренные в период сессии и каникул для поддержания мотивации участников и вовлеченности в программу.

10) Брифинг и дебрифинг – еженедельные формы работы с участниками. Брифинг – установка на неделю, включающая набор кратких инструкций или мероприятий, которые ожидают участников. Дебрифинг – анализ прошедших за неделю мероприятий, достижений участников программы.

III этап включает в себя пост-сопровождение участников по итогам программы. На данном этапе участники программы (с учетом рейтинга участников) через Центр карьеры УУНиТ получают предложения об актуальных вакансиях, помощь в процессе трудоустройства, предложения о дополнительном обучении и иные виды поддержки.

Создание базы данных участников кадрового резерва по направлениям подготовки и уровню образования.

Разработка индивидуальных резюме и рекомендательных писем от университета для дальнейшего трудоустройства выпускников.

Предоставление доступа к базе соискателей по запросу со стороны работодателя.

Сбор пассивной аналитики о процессе рабочей деятельности выпускников кадрового резерва для формирования обратной связи.

6. Регламент работы кадровой комиссии

6.1 Для проведения этапов отбора и определения итогового списка участников кадровой программы формируется кадровая комиссия (далее – комиссия).

Состав кадровой комиссии:

1. Проректор по развитию образования – председатель комиссии;
2. Начальник Центра оценки и развития компетенций – заместитель председателя комиссии;
3. Проректор по инновационной деятельности;
4. Проректор по организационному развитию;
5. Проректор по молодежной политике и воспитательной работе;
6. Делегированный сотрудник Центра карьеры;
7. Делегированный сотрудник Управления научно-исследовательских разработок;
8. Делегированный сотрудник Управления по молодежной политике;
9. Председатель СМУ УУНиТ.
10. Секретарь кадровой комиссии – сотрудник Центра оценки и развития компетенций.

6.2 В работе комиссии могут принимать участие другие специалисты – сотрудники профильных структурных подразделений УУНиТ.

6.3 Председатель комиссии или заместитель председателя комиссии утверждает персональный состав комиссии и может вносить изменения в соответствии с объективными причинами или обстоятельствами. В случае отсутствия председателя кадровой комиссии его полномочия выполняет заместитель председателя кадровой комиссии.

6.4 Комиссия самостоятельно разрабатывает и утверждает регламент своей работы.

6.5 Комиссия на этапе отбора участников кадровой программы осуществляет следующие функции:

- рассматривает и оценивает поданные заявки;
- подводит итоги отбора;
- определяет потенциальных участников кадровой программы;
- готовит необходимые документы для утверждения списка претендентов, успешно прошедших во II (итоговый) этап отбора участников кадровой программы.

6.6 Комиссия правомочна решать вопросы, отнесенные к ее компетенции, если в заседании комиссии принимает участие не менее 2/3 членов ее состава.

6.7. Комиссия принимает и рассматривает предложения и замечания, возникающие в ходе проведения отбора участников кадровой программы в сроки, установленные календарным планом.

6.8 Комиссия имеет право уменьшить или увеличить число участников направления кадровой программы в соответствии с качеством и количеством заявок, представленных на участие в отборе.

7. Порядок отбора участников кадровой программы

7.1. Выдвижение кандидатов в качестве участников кадровой программы осуществляется в соответствии с разделом 4 данного Положения.

7.1.2 Ограничения для подачи заявок на Конкурс:

– обучающийся может подать свою кандидатуру на участие не более чем в двух направлениях кадровой программы (в случае, если заявка подана на три направления – кандидатура снимается и в отборе не участвует).

7.1.3 Для участия в отборе участников кадровой программы заявки необходимо представить в срок, не позднее, чем за 1 день до окончания отбора участников. Все необходимые документы предоставляются индивидуально от каждого претендента на участие в кадровой программе в Центр оценки и развития компетенций:

- заявка по форме (Приложение 1) (в печатном виде);
- копию зачетной книжки студента, заверенную в дирекции института/деканате факультета (в печатном виде);
- копии документов, подтверждающих достижения и награды обучающегося за два предыдущих года (на электронном носителе).

Заявки, поданные позже указанного срока, в I этапе отбора участников кадровой программы не участвуют.

7.2 Порядок проведения I этапа отбора участников кадровой программы.

Этап отбора заявок участников кадровой программы проводится заочно на основании материалов, представленных на отбор вместе с пакетом документов каждого претендента. Присутствие участника на данном этапе кадровой программы не предполагается.

Итоговый список участников, прошедших во II этап кадровой программы, утверждается Комиссией.

8. Критерии отбора участников кадровой программы

8.1 Участники кадровой программы оцениваются по критериям, определяемым соответствием заявки условиям участия в кадровой программе.

8.2 Комиссия оценивает представленные на I этапе материалы по базовым критериям, к числу которых относятся:

- достижения и награды кандидата;
- активность участия в различных сферах жизни института (филиала) и университета;
- мотивационное письмо.

В направлениях кадровой программы награды и достижения обучающихся университета учитываются за два предыдущих года.

8.3 Критерии определения кандидата, успешно прошедшего I этап отбора участников кадровой программы.

8.3.1 Критерии определения кандидата направления «Лаборатория молодых управленцев»:

- достижения и награды в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения мирового, всероссийского, регионального, городского, университетского уровней;

- благодарственные письма, грамоты, дипломы или иные награды за эффективное управление молодежным объединением;

- активная работа как руководителя или лидера молодежного объединения в сфере молодежной политики, гражданско-патриотического или культурно-эстетического воспитания, студенческого самоуправления, развития и пропаганды спорта или научных исследований и др.

- достижения и награды объединения, достигнутые при непосредственном участии и руководстве кандидата;

- успешные проекты, реализуемые объединением при непосредственном участии и руководстве кандидата;

- вклад в развитие активной социальной и гражданской позиции обучающихся института/факультета и университета.

8.3.2 Критерии определения кандидата направления «Лаборатория молодых преподавателей-исследователей»:

- актуальное научное исследование или разработка, подтвержденные публикациями мирового, всероссийского, регионального уровней, включая результаты интеллектуальной деятельности (патенты, полезные модели, программы для ЭВМ, ноу-хау и др.);

- инновационное решение научной задачи, изобретение новой технологии работы в научной сфере, новейшее методологическое предложение в научной области, имеющие весомое значение для развития науки, технологий, образования в вузе;

- участие в оплачиваемых и инициативных НИОКР, стартапах и деятельности студенческого конструкторского бюро, студенческих научных обществах института/факультета или университета;

- достижения и награды в олимпиадах, конкурсах, конференциях и форумах мирового, всероссийского, регионального уровней;

- опыт прохождения педагогической, научно-исследовательской практики в образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы, независимо от их организационно-правовой формы;

8.3.3 Критерии определения кандидата направления «Лаборатория молодых специалистов»:

- достижения и награды в профильных олимпиадах, конференциях и форумах мирового, всероссийского, регионального, городского, университетского уровней;

- научные публикации мирового, всероссийского, регионального, городского, университетского уровней;

- активное участие в научной и академической жизни Университета;

- опыт прохождения профильной практики в учреждениях и учреждениях, в том числе, отраслевых партнеров Университета.

8.4 Комиссия имеет право оценивать представленные на I этапе кандидатуры, по следующим критериям:

- нацеленность человека на результат;

- желание работать и развиваться по выбранному направлению;

- уровень имеющихся знаний и опыта в выбранном направлении;

- уровень надпрофессиональных компетенций.

9. Формирование рейтинга участников кадровой программы по итогам II этапа

9.1 По итогам прохождения всех этапов календарного плана кадровой программы формируется итоговый рейтинг участников. Итоговый рейтинг участников кадровой программы включает в себя количественные и качественные показатели, которые могут быть использованы на этапе пост-сопровождения участников по итогам программы для поощрения и поддержки участников.

9.2 При формировании рейтинга учитываются все достижения студентов в соответствии с алгоритмом составления рейтинга.

9.3 Набранная сумма баллов определяет очередность студентов для предоставления награды за успешное прохождение кадровой программы.

9.4 Перечень наград студентам за успешное прохождение кадровой программы формируется из предложений, представленных структурными подразделениями Университета.

9.5 Показатели, учитываемые при составлении рейтинга участников кадровой программы:

По итогам I этапа:

Оценка портфолио (от 10 до 55 баллов)

Для участников по направлению «Лаборатория молодых управленцев»:

– участник в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения городского/университетского уровней – 1;

– участник в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения регионального уровня – 2;

– участник в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения окружного уровня – 3;

– участник в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения всероссийского уровня – 4;

– победитель в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения городского/университетского уровней – 2;

– победитель в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения регионального уровня – 3;

– победитель в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения окружного уровня – 5;

– победитель в соревнованиях и конкурсах в качестве молодежного лидера, лидера общественного мнения всероссийского уровня – 10;

– Участие в работе молодежных организаций и движений в качестве активиста (на уровне факультета – 1; на уровне университета – 2; на уровне региона – 3)

– Участие в работе молодежных организаций и движений в качестве руководителя или лидера молодежного объединения в сфере молодежной политики, гражданско-патриотического или культурно-эстетического воспитания, студенческого самоуправления (на уровне факультета – 3; на уровне университета – 4; на уровне региона – 5)

– Победитель конкурса на соискание гранта в сфере молодежной политики, патриотической, культурно-воспитательной работы для физических лиц – 10;

– Оценки за последнюю учебную сессию «хорошо» и «отлично» – 2;

– Оценки за последнюю учебную сессию «отлично» – 5;

– Благодарственные письма и почетные грамоты (уровень института/факультета/университета) – 2;

– Ведомственные благодарственные письма и почетные грамоты – 4;

– Мотивационное письмо – от 1 до 4 баллов (оценка пунктуационной, орфографической, синтаксической грамотности).

Для участников по направлению «Лаборатория молодых преподавателей-исследователей»:

- Участие в оплачиваемых и инициативных НИОКР – 10;
- Участие в стартапах – 5;
- Участие в деятельности студенческого конструкторского бюро, студенческих научных обществах, института/ факультета или университета – 3 (в качестве руководителя/председателя института/факультета – 5, университета – 7);
- Участник республиканских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/форумов – 1;
- Победитель республиканских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/ форумов – 3;
- Участник всероссийских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/ форумов – 2;
- Победитель всероссийских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/ форумов – 4;
- Участник международных конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/ форумов – 4;
- Победитель международных конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций – 6;
- Оценки за последнюю учебную сессию «хорошо» и «отлично» – 2;
- Оценки за последнюю учебную сессию «отлично» – 5;
- Благодарственные письма и почетные грамоты (уровень института/факультета/университета) – 2;
- Ведомственные благодарственные письма и почетные грамоты – 4;
- Уровень научных публикаций РИНЦ – 1;
- Уровень научных публикаций ВАК (К3) – 2;
- Уровень научных публикаций ВАК (К1, К2) – 5;
- Уровень научных публикаций Q3 – 5;
- Уровень научных публикаций Q2 и Q1 – 15;
- Патент зарубежный на изобретение, полезную модель, промышленный образец – 20;
- Патент российский на изобретение, ноу-хау – 15;
- Патент российский полезную модель, промышленный образец – 10;
- Свидетельство на программу ЭВМ / базу данных – 3;
- Мотивационное письмо – от 1 до 4 баллов (оценка пунктуационной, орфографической, синтаксической грамотности).

Для участников по направлению «Лаборатория молодых специалистов»:

- Участие в деятельности студенческого конструкторского бюро, студенческих научных обществах, института/ факультета или университета – 3 (в качестве руководителя/председателя института/факультета – 5, университета – 7);
- Участник республиканских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/ форумов – 2;
- Победитель республиканских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/ форумов – 3;

- Участник всероссийских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/форумов – 3;
- Победитель всероссийских конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/форумов – 4;
- Участник международных конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций/форумов – 5;
- Победитель международных конкурсов/соревнований/олимпиад/конференций – 6;
- Участие в оплачиваемых и инициативных НИОКР – 10;
- Участие в стартапах – 5;
- Благодарственные письма и почетные грамоты (уровень института/факультета/университета) – 2;
- Ведомственные благодарственные письма и почетные грамоты – 4;
- Уровень научных публикаций РИНЦ – 1;
- Уровень научных публикаций ВАК (К3) – 2;
- Уровень научных публикаций ВАК (К1, К2) – 5;
- Уровень научных публикаций Q3 – 5;
- Уровень научных публикаций Q2 и Q1 – 15;
- Оценки за последнюю учебную сессию «хорошо» и «отлично» – 2;
- Оценки за последнюю учебную сессию «отлично» – 5;
- Благодарственные письма и почетные грамоты (уровень института/факультета/университета) – 2;
- Ведомственные благодарственные письма и почетные грамоты – 4;
- Мотивационное письмо – от 1 до 4 баллов (оценка пунктуационной, орфографической, синтаксической грамотности).

По итогам II этапа:

- Участие в мероприятиях, закрепленных в календарном плане кадровой программы – 5 баллов за участие в каждом мероприятии;
- Успешная аттестация по итогам мероприятий календарного плана кадровой программы – 15 баллов;
- Индивидуальная оценка участника наставником – от 5 до 15 баллов (где 5 баллов – посещение мероприятий, защита итоговой работы, 10 баллов – посещение всех мероприятий, прохождение некоторых контрольных точек, защита итоговой работы, 15 баллов – посещение всех мероприятий, прохождение всех контрольных точек, успешная защита итоговой работы);
- Индивидуальная оценка участника куратором направления – от 5 до 15 баллов (где 5 баллов – посещение всех мероприятий, 10 баллов – посещение всех мероприятий, защита итоговой работы, 15 баллов – посещение всех мероприятий и активное участие в них, защита итоговой работы);
- Итоговая защита решений задач-кейсов – от 5 до 15 баллов (где 5 баллов – предложение решения проблемы, указанной в задаче-кейсе, 10 баллов – разработка решения задачи с дорожной картой (планом мероприятий), 15 баллов – представлено развернутое описание проектируемого мероприятия / проекта; предлагаемые организационные решения учитывают специфику вуза и возможные риски, препятствующие реализации мероприятия; ожидаемые результаты включают качественные и количественные показатели).

Заявка на участие в программе по формированию молодежного кадрового резерва Уфимского университета науки и технологий
«МКР - Лаб»

Портфолио участника

НАИМЕНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЯ, КУДА ПОДАЕТСЯ ЗАЯВКА
(Например, «Лаборатория молодых управленцев»)

Вводный раздел содержит основную информацию о претенденте. Все поля обязательны для заполнения.

Фамилия	
Имя	
Отчество	
Контактная информация:	
Телефон	
E - mail	
Ник в Telegram	
Направление подготовки/специальность	
Курс, группа, факультет/институт	
Занимаемая общественная должность (при наличии)	

Раздел 1. Достижения

- 1.
- 2.
- ...

Раздел 1. «Достижения» должен содержать перечень достижений претендента, информацию о реализованных научно-технических или социальных проектах. Достижения должны быть подтверждены грамотами, сертификатами, дипломами, благодарственными письмами, фотографиями и т.п.

Расположение списка и копий (оригиналов) документов – в обратном хронологическом порядке. Портфолио представляется в электронном виде, документы должны быть отсканированы.

Раздел 2. «Научные публикации»

Список опубликованных и приравненных к ним научных (печатных) работ претендента по профилю подготовки:

№ п/п	Наименование работы	Форма работы	Выходные данные	Объем, п. л.	Соавторы

Раздел 2. «Научные публикации» должен содержать список публикаций по результатам участия в научно-практических конференциях, или публикации в СМИ по профилю подготовки. В случае отсутствия публикаций список не прикладывается.

Раздел 3. Мотивационное письмо

Раздел 3. Представляет собой написанное участником отбора письмо на тему, определенную в анонсе отбора в кадровую программу не менее, чем за 7 дней до старта I этапа.

Требования к оформлению письма:

Объем – не более 1 стр. машинописного текста формата А4.

Шрифт – Times New Roman, кегль – 12-14.

Абзац – 1,25.

Интервал – 1,15.

Выравнивание – по ширине.

Все поля документа – 2 см.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

Проректор по развитию образования

Ю.В. Рахманова

« _____ » _____ 202__ г.

Календарь мероприятий кадровой программы «МКР – Лаб»

№	Наименование мероприятия	Содержание	Ответственное лицо	Срок
<i>I этап</i>				
1.	<i>Отбор участников</i>			<i>10.09.2024 – 10.10.2024</i>
<i>II этап</i>				
2.	<i>Входной интенсив</i>			<i>15.10.2024</i>
3.	<i>Выходной интенсив</i>			<i>17.10.2024</i>
4.	<i>Диагностика компетенций</i>			<i>17.10.2024</i>
5.	...			
15.	<i>Дебрифинг</i>			<i>30.05.2024</i>

ПРОЕКТ ВНОСИТ

Начальник
Должность

3252587
20.08.2024 14:20:34
подпись

К. Р. Зайкина
расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО

Должность

3144660
22.07.2024 13:21:26
подпись

Рахманова Ю. В.
расшифровка подписи

Должность

3180452
01.08.2024 09:44:36
подпись

Агеев Г. К.
расшифровка подписи

Должность

3176243
31.07.2024 10:47:51
подпись

Макаренко И. А.
расшифровка подписи

УНИР
Начальник, Старший научный
сотрудник, к/н, доцент
Должность

3250550
20.08.2024 11:22:37
подпись

Абдулнагимов А. И.
расшифровка подписи

УпоМП
Должность

3194666
05.08.2024 11:45:31
подпись

Бикбулатова Н. А.
расшифровка подписи

Директор
Должность

3180783
01.08.2024 10:20:25
подпись

Хусаинов А. С.
расшифровка подписи

СМУ УУНиТ
Должность

3249846
20.08.2024 10:31:09
подпись

Ширяев О. В.
расшифровка подписи

ПУ
Начальник
Должность

3175594
31.07.2024 09:00:15
подпись

Манукян Н. Г.
расшифровка подписи

ОАД
Заместитель начальника
Должность

3253053
20.08.2024 14:47:04
подпись

Каримова А. О.
расшифровка подписи

ИСПОЛНИТЕЛЬ

Должность

подпись

Зайкина К. Р.
расшифровка подписи 02207

