



Утверждено
на заседании учёного совета университета 01.06.2026
Председатель учёного совета университета
В.Д. Богатырев

**учёного совета ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королёва» от 01 июня 2026 года по вопросу
«О кадровой политике в университете и
подготовке кадров высшей научной квалификации»**

Заслушав и обсудив доклады проректора по общим вопросам М.А. Ковалева, первого проректора – проректора по научной работе А.И. Розенцвайг, учёный совет отмечает следующее.

Основные положения кадровой политики Самарского университета прописаны в Программе развития университета на 2021–2030 годы (далее - Программа развития университета) в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет - 2030».

В настоящее время на 84 кафедрах университета работают 1056 преподавателей без учета внешних совместителей, из них докторов наук – 172 чел., кандидатов наук – 629 чел. и 11 штатных преподавателей имеют степень PhD (при подсчете показателей PhD не учитываются). Доля остепененных НПП составляет 75%. В соответствии с Программой развития университета, процент остепенённых НПП в 2030 году должен составить 82.

Средний возраст штатного ППС университета составляет 51,1 года. Наиболее возрастной ППС в институте естественных и математических наук (55 лет) и военном учебном центре имени Героя Советского Союза генерала Г.П. Губанова (59,9 лет). Наиболее молодой ППС в институте информатики и кибернетики и институте экономики и управления – средний возраст ППС ниже 49 лет. При этом в соответствии с Программой развития университета средний возраст к 2030 году должен составить 45 лет.

Показатель «Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности НПП» имеет значение 26%. При этом в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.02.2022 № 92 минимально оцениваемый уровень этого показателя составляет 35%.

Целевым показателем эффективности программы «Приоритет-2030» является «Удельный вес молодых ученых, имеющих ученую степень кандидата наук или доктора наук, в общей численности НПП». Он учитывает количество докторов наук в возрасте до 39 лет и кандидатов - до 34 лет. Его значение на 1.04.2026 составляет 6,3 %, что составляет 62% от плана.

В каждом учебном подразделении университета сформирован кадровый резерв на замещение руководящих должностей (на данный момент в него входит 202 работника по два в каждом подразделении). Их средний возраст составляет на данный момент 45 лет, а стаж работы в вузе – в среднем 22 года. В 2025 году стартовал пилотный проект по оценке компетенций данных резервистов, в рамках которого первыми были протестированы молодые сотрудники, претендующие на должности директоров институтов и заведующих кафедрами в количестве 39 человек.

За последние четыре года обучение или повышение квалификации для управленческих/научно-педагогических кадров, в том числе в области использования цифровых технологий, повышения управленческих и проектных компетенций прошли более 2300 работников университета из числа ППС и АУП.

В университете реализуется программа поддержки молодых НПП. Одним из её пунктов является ежегодный конкурс молодых сотрудников, в котором учитываются достижения по приоритетным направлениям деятельности университета. По результатам этого конкурса в 2026 году 103 молодых преподавателя и учёных получают ежемесячные доплаты из фонда объемом 6 810 900 руб.

С целью создания благоприятной среды для самореализации, профессионального и личностного развития каждого работника в университете реализуется комплекс мероприятий и программ. Среди них внедрение кадрового электронного документооборота (далее - КЭДО), создание многофункционального центра (далее - МФЦ), разработка Вэлкамбука университета, совершенствование личных кабинетов и др. По эффективному контракту НПП в 2026 году получают выплаты 748 чел., фонд выплат в 2026 году - 84,2 млн руб.

В 2025 году ученые университета защитили 7 докторских диссертаций и 40 кандидатских. Аспирантуру закончили 82 человека, из них защитились в срок 16 аспирантов. Эффективность работы аспирантуры за отчетный год составила 19,5 %, что выше прошлого года (16,7%).

Основные проблемы и недостатки:

1. Не выполняется показатель Программы развития университета по доле работников в возрасте до 39 лет в общей численности НПР.
2. Не выполняется целевой показатель эффективности программы «Приоритет-2030» «Удельный вес молодых ученых, имеющих ученую степень кандидата наук или доктора наук, в общей численности НПР».
3. Внедрение КЭДО в Самарском университете ограничено уровнем функционала первичного трудоустройства работников в университет.
4. Не окончена работа над разработкой Положения о кадровой политике Самарского университета и Положения о корпоративной культуре Самарского университета.
5. Отсутствует системная скоординированная работа по формированию, развитию и реализации кадровой политики.
6. Недостаточная эффективность работы аспирантуры: значительное количество выпускников не защищают диссертации в срок.
7. Отсутствие положительной динамики роста количества штатных докторов наук, особенно по специальностям диссертационных советов университета.

Учёный совет постановляет:

1. Разработать кадровую политику Самарского университета и дорожную карту ее реализации с учетом Программы развития университета.
Ответственные: начальник управления по работе с персоналом В.В. Ковельский, начальник управления подготовки научных кадров А.О. Кузин
Срок исполнения – 01.09.2026.
2. Разработать и предоставить на утверждение в установленном порядке локальные нормативные документы по кадровой политике Самарского университета.
Ответственные: начальник управления по работе с персоналом В.В. Ковельский
Срок исполнения – 30.09.2026.
3. Продолжить работу по внедрению КЭДО в Самарском университете.
Ответственные: начальник управления мониторинга научной и образовательной деятельности университета Л.С. Шаблий, начальник управления по работе с персоналом В.В. Ковельский, заместитель начальника управления информатизации и телекоммуникаций Г.Ю. Тихонов
Срок исполнения – постоянно.
4. Заведующим кафедрами тщательнее подходить к отбору кандидатов в аспирантуру. Научным руководителям аспирантов ответственно контролировать выполнение планов работы аспирантов. Начальнику управления подготовки научных кадров разработать мероприятия по повышению заинтересованности научных руководителей в своевременной защите диссертаций аспирантами.
Ответственные: заведующие кафедрами, научные руководители аспирантов, начальник управления подготовки научных кадров А.О. Кузин. **Срок исполнения** – в течение года.
5. Научно-техническому совету университета отдать приоритет при поступлении в докторантуру кандидатам наук, имеющим необходимый научный задел и длительный стаж работы в университете. Начальнику управления подготовки научных кадров обеспечить реализацию мероприятий, нацеленных на увеличение количества докторов наук в университете.
Ответственный: начальник управления подготовки научных кадров А.О. Кузин.
Срок исполнения – в течение года.

Контроль за выполнением решения в части научной работы возложить на первого проректора – проректора по научной работе **А.И. Розенцвайг**, в части кадровой политики - на проректора по общим вопросам **М.А. Ковалева**

131