

Приложение
к приказу НИУ ВШЭ
от 12.01.2012 г.
№6.18.1-06/1201-02

УТВЕРЖДЕНО
ученым советом НИУ ВШЭ
протокол от 23.12.2011 № 31

ПОЛОЖЕНИЕ

о группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (далее по тексту НИУ ВШЭ), Концепцией формирования кадрового преподавательского резерва в ГУ-ВШЭ, утвержденной ученым советом ГУ-ВШЭ 27 февраля 2006 г., и устанавливает порядок формирования группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) НИУ ВШЭ и реализации мер по поддержке этой группы.

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СОЗДАНИЯ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

2.1. Цель создания группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) – пополнение профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ молодыми преподавателями и научными работниками, закрепление их в НИУ ВШЭ, профессиональный рост и академическое развитие молодых преподавателей и исследователей, укрепление корпоративной культуры НИУ ВШЭ, индивидуальное планирование академической карьеры молодыми преподавателями и научными работниками.

2.2. Создание группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) направлено на решение следующих задач:

2.2.1. отбор лучших студентов и аспирантов и их подготовка к преподавательской и научной деятельности в НИУ ВШЭ;

2.2.2. закрепление и прием на постоянную работу лучших молодых преподавателей и научных работников в НИУ ВШЭ, обеспечение

дополнительных возможностей для повышения их профессиональной квалификации и должностного продвижения;

2.2.3. адаптация в НИУ ВШЭ новых молодых преподавателей и научных работников.

III. КРИТЕРИИ ОТБОРА КАНДИДАТОВ В ГРУППУ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

3.1. Группа высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) включает четыре категории:

3.1.1. «*Будущие преподаватели*», отбираемые из числа лучших студентов и аспирантов, наиболее перспективных для будущей академической работы;

3.1.2. «*Новые преподаватели*», отбираемые из числа молодых преподавателей, работающих в НИУ ВШЭ менее 24 мес. на момент передачи документов на вступление в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.1.3. «*Будущие профессора*», отбираемые из числа лучших молодых преподавателей, наиболее перспективных с точки зрения профессионального развития в педагогической и научной сферах;

3.1.4. «*Новые исследователи*», отбираемые из числа молодых работников, работающих в научно-учебных лабораториях и научных институтах НИУ ВШЭ на научных должностях менее 24 мес.

3.2. При отборе кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Будущие преподаватели*» главным критерием является перспективность кандидата для занятия преподавательской должности в НИУ ВШЭ и соответствующая готовность кафедры принять студента или аспиранта на работу в качестве преподавателя на полную ставку после завершения обучения.

3.3. При отборе кандидатов по категории «*Будущие преподаватели*» используются следующие критерии:

3.3.1. высокая успеваемость в ходе обучения, в том числе уровень рейтинга (для студентов);

3.3.2. успешное выполнение индивидуального учебного плана (для аспирантов);

3.3.3. участие в исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, подготовка к поступлению в аспирантуру (для студентов), наличие заделов по диссертации на соискание звания кандидата наук (для аспирантов);

3.3.4. высокий уровень знания иностранных языков;

3.3.5. наличие опыта преподавательской деятельности;

3.3.6. готовность кандидата к преподавательской работе в НИУ ВШЭ на полную ставку после завершения обучения.

3.4. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые преподаватели*» должны отвечать следующим требованиям:

3.4.1. возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.4.2. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке непрерывно в течение не более 24 месяцев с даты приема на преподавательскую должность до даты представления в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

3.5. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Будущие профессора*» должны отвечать следующим требованиям:

3.5.1. работа на преподавательской должности в НИУ ВШЭ на полной ставке;

3.5.2. возраст до 35 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.5.3. наличие ученой степени кандидата наук или Ph.D. зарубежного университета.

3.6. При отборе кандидатов в категорию «*Будущие профессора*» могут учитываться дополнительно следующие критерии:

3.6.1. высокое качество преподавания, оцениваемое по таким показателям как: рейтинг преподавателя, уровень программ учебных дисциплин, наличие учебно-методических разработок;

3.6.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие и уровень научных публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, наличие задела по диссертации на соискание ученой степени доктора наук;

3.6.3. высокий уровень знания иностранных языков;

3.6.4. готовность кандидата к продолжению преподавательской работы в НИУ ВШЭ на полной ставке.

3.7. Кандидаты в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые исследователи*» должны отвечать следующим требованиям:

3.7.1. возраст до 30 лет (включительно) на момент представления документов в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

3.7.2. работа на должности научных работников в научно-учебных лабораториях и научных институтах НИУ ВШЭ на полной ставке непрерывно в течение не более 24 месяцев с даты приема на научную должность до даты представления в Кадровую комиссию ученого совета

НИУ ВШЭ документов для отбора в группу высокого профессионального потенциала.

3.8. При отборе кандидатов по категории «*Новые исследователи*» могут учитываться дополнительно следующие критерии:

3.8.1. успешное выполнение индивидуального учебного плана (для аспирантов);

3.8.2. участие в научно-исследовательской работе, оцениваемое по таким показателям как: наличие публикаций, участие в конференциях, победа в конкурсах научных работ, подготовка к поступлению в аспирантуру (для студентов), наличие заделов по диссертации на соискание ученой степени кандидата наук (для аспирантов);

3.8.3. наличие опыта преподавательской работы, в т.ч. участие в программе «Учебные ассистенты».

IV. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ СОСТАВА ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА): ВЫДВИЖЕНИЕ, УТВЕРЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ И ВЫБЫТИЕ ИЗ ГРУППЫ

4.1. Решение о включении кандидата в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые преподаватели*», соответствующего критериям, указанным в п. 3.4. настоящего Положения:

4.1.1. на первый год пребывания в кадровом резерве принимает декан факультета (в случае общеуниверситетских кафедр – заведующий кафедрой) без прохождения дополнительной процедуры выдвижения и рассмотрения, по факту трудоустройства на полную ставку на преподавательскую должность. Утвержденный список направляется в Управление академического развития для передачи в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ;

4.1.2. на второй год пребывания в кадровом резерве принимает Кадровая комиссия НИУ ВШЭ с прохождением дополнительной процедуры выдвижения и рассмотрения, соответствующей требованиям, указанным в п. 4.4 настоящего Положения.

Ограничения по численности кандидатов в категории «*Новые преподаватели*» не устанавливаются.

4.2. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в категории «*Будущие преподаватели*» и «*Будущие профессора*» выдвигаются кафедрами (общеуниверситетскими или входящими в состав факультета/департамента), департаментами, входящими в состав факультета и не имеющих кафедральной структуры, или факультетами (в случае отсутствия кафедральной структуры или департаментов в составе факультетов). Представление на кандидата с обоснованием выдвижения подписывается заведующим кафедрой/руководителем департамента (в случае отсутствия кафедральной структуры в составе департамента и его вхождения в состав

факультета). Представление на кандидата от факультета, не имеющего в своем составе кафедр/департаментов, подписывается деканом.

4.3. Каждая кафедра (общеуниверситетская или входящая в состав факультета/департамента), может выдвинуть по два кандидата из числа студентов и аспирантов в категории «*Будущие преподаватели*» и по два кандидата из числа преподавателей, работающих на полной ставке, в категорию «*Будущие профессора*». При наличии на кафедре (общеуниверситетской или входящей в состав факультета/департамента), десяти и более работников из числа профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку, кафедра может выдвинуть по три кандидата в категории «*Будущие преподаватели*» и «*Будущие профессора*». При отсутствии в составе факультета кафедр или департаментов, факультет может выдвинуть в категории «*Будущие преподаватели*» и «*Будущие профессора*» по 1 кандидату на каждые 5 работников из числа профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку. Каждый департамент, не имеющий в своей структуре кафедр, может выдвинуть в категории «*Будущие преподаватели*» и «*Будущие профессора*» по 1 кандидату на каждые 5 работников профессорско-преподавательского состава, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку. От департамента, имеющего в своем составе кафедры, кандидаты в кадровый резерв не выдвигаются, кроме выдвинутых кафедрами, входящими в состав департаментов.

4.4. Ученый совет факультета принимает решение о выдвижении кандидатур на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категориям «*Будущие преподаватели*», «*Будущие профессора*» и «*Новые преподаватели*» (на второй год пребывания в кадровом резерве) от кафедр (входящих в состав факультета/департамента), департаментов (входящих в структуру факультета и не имеющих в своем составе кафедр), факультета (в случае отсутствия кафедральной структуры или департаментов в составе факультетов). Решение ученого совета факультета утверждается деканом. В случае отсутствия на факультете ученого совета, решение о выдвижении кандидатур в кадровый резерв принимает комиссия, в состав которой входят декан факультета, заведующие кафедрами и руководители департаментов, входящие в состав факультета. Решение комиссии факультета утверждается деканом факультета.

Кандидатуры от общеуниверситетских кафедр рассматриваются на заседании кафедры и утверждаются заведующим кафедрой.

4.5. Кандидаты на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые исследователи*» выдвигаются научными институтами и научно-учебными лабораториями НИУ ВШЭ. Представление на кандидата с обоснованием выдвижения подписывается руководителем научного института и научно-учебной лаборатории НИУ ВШЭ.

4.6. Каждая научно-учебная лаборатория (далее по тексту - НУЛ) может выдвинуть по три кандидата в категорию «*Новые исследователи*». При наличии в НУЛ десяти и более научных работников в возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку, НУЛ может выдвинуть четырех кандидатов.

4.7. Каждый научный институт (далее по тексту - Институт), не имеющий в своей структуре НУЛ, может выдвинуть по два кандидата в категорию «*Новые исследователи*». При наличии в Институте десяти и более научных работников в

возрасте до 30 лет, работающих в НИУ ВШЭ на полную ставку, Институт может выдвинуть трех кандидатов.

4.8. Кандидатуры на включение в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по категории «*Новые исследователи*» рассматриваются руководителем НУЛ, Института и проректором, осуществляющим в соответствии с установленным в НИУ ВШЭ распределением полномочий руководство деятельностью по академическому развитию НИУ ВШЭ (далее по тексту – координирующий проректор).

4.9. Списки кандидатов в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по всем категориям подаются в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ до 20 ноября соответствующего года. Общий состав группы проходит согласование на данной комиссии до 15 декабря и утверждается приказом ректора НИУ ВШЭ на один календарный год.

4.10. Член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может находиться в составе одной категории в течение не более 24 месяцев (при условии принятия решения Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ о продлении срока пребывания в группе на второй год) и автоматически выбывает из соответствующей категории по истечении этого срока. При этом он сохраняет право на включение в другие категории группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

4.11. Решение о продлении срока пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) на второй год принимается Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ (с участием представителя научного института НИУ ВШЭ) на основании:

4.11.1. решения ученого совета факультета или филиала и решения заведующего общеуниверситетской кафедры;

4.11.2. служебной записки заведующего общеуниверситетской кафедрой/директора филиала/ декана факультета, содержащей сводный список кандидатов от кафедр и департаментов, входящих в состав факультета (в случае если в состав факультета входит кафедра/департамент) или содержащий список кандидатов от факультета (если в состав факультета не входит кафедра/департамент) (для категорий «*Будущие преподаватели*», «*Новые преподаватели*» и «*Будущие профессора*»);

4.11.3. служебной записки руководителя научно-учебной лаборатории или директора научного института (для категории «*Новые исследователи*»);

4.11.4. информации, содержащейся в индивидуальном годовом отчете и индивидуальном плане на следующий год члена группы.

При рассмотрении вопроса о продлении срока пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) на второй год не учитываются следующие ограничения:

4.11.5. возрастные ограничения, указанные в п.п. 3.4.1, 3.5.2, 3.7.1 настоящего Положения;

4.11.6. ограничения по стажу работы, указанные в п.п. 3.4.2. и 3.7.2 настоящего Положения.

Если Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ принимает решение не продлевать срок пребывания члена в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) по причине его низкой академической активности, выбывший член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) не имеет права снова подавать заявку в ту же категорию, из которой он выбыл, а также в течение 24 месяцев рекомендоваться в другие категории кадрового резерва.

Степень успешности работы члена группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) за год оценивается Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ при рассмотрении индивидуальных планов на текущий год и индивидуальных итоговых отчетов членов группы.

4.12. Досрочное выбытие из состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может производиться по решению ректора НИУ ВШЭ в следующих случаях:

4.12.1. отчисление из НИУ ВШЭ (для студентов и аспирантов);

4.12.2. увольнение с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ (включая переход на работу по совместительству);

4.12.3. переход на работу на неполную ставку (для преподавателей и научных работников);

4.12.4. окончание аспирантуры без прохождения предварительной защиты диссертации (для аспирантов НИУ ВШЭ последнего года обучения);

4.12.5. нарушения Правил внутреннего распорядка НИУ ВШЭ, наносящие ущерб деловой репутации НИУ ВШЭ.

4.13. На период нахождения работника более 4-х месяцев в длительной командировке, в отпуске по уходу за ребенком или творческом отпуске более 3-х месяцев, пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) прекращается на срок, соответствующий длительности командировки или отпуска. Работник выбывает из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) с момента начала отпуска, что оформляется приказом ректора.

После окончания отпуска или длительной командировки за работником сохраняется право возобновить пребывание в группе высокого профессионального потенциала (кадровом резерве) вне конкурса и вне квот, если на момент подачи заявки на возобновление пребывания в кадровом резерве работнику не более 30 лет для категорий «Будущие преподаватели», «Новые преподаватели», «Новые исследователи» или не более 35 лет для категории «Будущие профессора».

Основанием для внеконкурсного зачисления в группу высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в таком случае служит личное заявление работника, согласованное с руководителем структурного подразделения, в котором работает работник, поданное в Управление академического развития в течение календарного года после выхода из отпуска.

Информация об отпуске по уходу за ребенком, творческом отпуске или длительной командировке, должна предоставляться членом группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в Управление академического развития не позднее, чем за 10 календарных дней до начала отпуска или командировки в виде служебной записки на имя координирующего проректора.

4.14. Нахождение члена группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) в любом отпуске сроком менее 4 месяцев не является основанием для его выбытия/приостановления пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

4.15. В случае увольнения с научно-педагогической должности НИУ ВШЭ, а также перехода на работу по совместительству (для преподавателей), или перехода с полной ставки на неполную (для преподавателей и научных работников), член группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) обязан сообщить об этом в Управление академического развития за 14 календарных дней до дня увольнения/перехода на неполную ставку. В данном случае Управление академического развития инициирует выбывание данного работника из группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

4.16. После успешного завершения пребывания в группе высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), член группы сохраняет право получать информацию о проектах, участвовать в мероприятиях, организованных для группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), а также участвовать в специальных конкурсах для группы (если иное не указано в положениях и порядках проведения конкурсов для группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), приказах о мероприятиях по повышению квалификации).

V. МЕХАНИЗМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЧЛЕНОВ ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

5.1. Членам группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) обеспечиваются возможности для повышения профессионального и квалификационного уровня с помощью специальных мер поддержки и в рамках программ НИУ ВШЭ.

5.2. К *специальным мерам поддержки* членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва), реализуемым в течение периода нахождения в группе, относятся:

5.2.1. для категорий «*Новые преподаватели*», «*Новые исследователи*» - установление *стимулирующих доплат*. Стимулирующие доплаты начисляются и выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени;

5.2.2. для категории «*Будущие профессора*» - возможность длительных стажировок (от 1 до 3 месяцев) и участие в программах повышения квалификации в ведущих мировых университетах и исследовательских центрах;

5.2.3. для категорий «*Новые преподаватели*» и «*Будущие профессора*» – возможность *сокращения учебной нагрузки* на 25 % в расчете на 1 человека по сравнению с нормативами без ее перераспределения другим преподавателям кафедры/факультета;

5.2.4. для всех четырех категорий – участие в специальных *мероприятиях*, организованных для группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва): семинарах, курсах, конкурсах, тренингах и выездных школах, нацеленных на обсуждение стратегических целей и задач НИУ ВШЭ, развитие профессиональных и организационных навыков, подготовку к преподавательской деятельности и занятию более высоких академических должностей.

5.3. В рамках программ НИУ ВШЭ вхождение в состав группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) может учитываться в качестве *дополнительного критерия* при решении следующих вопросов:

5.3.1. отбор на магистерские программы и программы PhD в зарубежных университетах (в том числе, на программы двойных дипломов НИУ ВШЭ и зарубежных университетов-партнеров) (для студентов);

5.3.2. рекомендация в аспирантуру НИУ ВШЭ (для студентов);

5.3.3. предоставление творческих отпусков (для преподавателей и научных работников);

5.3.4. отбор на научные стажировки, конференции, Летние школы, курсы повышения квалификации.

VI. ФИНАНСОВАЯ ПОДДЕРЖКА ГРУППЫ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА)

6.1. Порядок и размер финансирования стимулирующих выплат утверждаются приказом ректора сроком на один календарный год.

6.2. Для организации обучения на магистерских программах и программах PhD в зарубежных университетах НИУ ВШЭ оказывает членам группы поддержку в поиске средств целевых грантов из международных и российских фондов, а также в привлечении льготных образовательных кредитов.

VII. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ С ГРУППОЙ ВЫСОКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА (КАДРОВОГО РЕЗЕРВА), ПОРЯДОК ОТЧЕТНОСТИ И РОТАЦИЯ СОСТАВА ГРУППЫ

7.1. Критерием оценки эффективности работы с категорией «*Будущие преподаватели*» является последующий прием кандидатов на преподавательскую работу в НИУ ВШЭ на полную ставку по завершении обучения.

7.2. Критериями оценки эффективности работы с категориями «*Новые преподаватели*» и «*Новые исследователи*» являются:

7.2.1. продолжение трудовых отношений с молодыми преподавателями и научными работниками по завершении двухлетнего периода с момента их приема на работу;

7.2.2. для категории «Новые преподаватели» - установление надбавки за академическую работу по завершении пребывания в составе группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва);

7.2.3. для категории «Новые исследователи» - высокая публикационная активность в течение срока пребывания в составе группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

7.3. Критериями оценки эффективности работы с категорией «*Будущие профессора*» являются:

7.3.1. последующее должностное продвижение кандидата;

7.3.2. наличие и качество научных публикаций;

7.3.3. победы в научных и преподавательских конкурсах НИУ ВШЭ и иных конкурсах;

7.3.4. получение академической надбавки за академические успехи и вклад в научную репутацию НИУ ВШЭ;

7.3.5. подготовка к защите/защита докторской диссертации;

7.3.6. участие в программах длительных стажировок и результаты стажировок.

7.4. Ежегодно члены группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) до 1 ноября соответствующего года представляют краткий индивидуальный отчет о результатах своей учебной, преподавательской и научно-исследовательской деятельности за год координирующему проректору.

7.5. Отчеты деканов факультетов/директоров филиалов/заведующих общеуниверситетскими кафедрами (годовые отчеты факультетов с учетом входящих в его структуру кафедр, департаментов/филиалов/общеуниверситетских кафедр о работе с кадровым резервом) составляются с учетом индивидуальных планов и годовых отчетов членов кадрового резерва за текущий год. Ежегодно до 20 ноября на ученых советах факультетов/филиалов /заседаниях общеуниверситетских кафедр обсуждаются отчеты деканов/директоров филиалов/заведующих общеуниверситетскими кафедрами и формулируются предложения о включении в кадровый резерв кандидатов/выбытии из него членов группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) от факультетов/филиалов/общеуниверситетских кафедр на следующий год.

7.6. Руководители НУЛ и Институтов составляют годовой отчет о работе с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) с учетом индивидуальных годовых отчетов и индивидуальных планов членов кадрового резерва за текущий год.

7.7. Годовые отчеты факультетов (с учетом входящих в его структуру кафедр/департаментов), филиалов и общеуниверситетских кафедр НИУ ВШЭ, а также отчеты НУЛ и отчеты Институтов НИУ ВШЭ о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва) передаются в Кадровую комиссию ученого совета НИУ ВШЭ не позднее 20 ноября текущего года. После рассмотрения Кадровой комиссией ученого совета НИУ ВШЭ (при участии координирующего проректора и представителей научных

Институтов НИУ ВШЭ) они представляются координирующим проректором на утверждение ректору НИУ ВШЭ вместе с проектом нового состава группы высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).

7.8. Ежегодно не позднее 1 марта Кадровая комиссия ученого совета НИУ ВШЭ информирует ученый совет НИУ ВШЭ о состоянии и результатах работы с группой высокого профессионального потенциала (кадрового резерва).