



УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

**Как стать привлекательным ВУЗом
для молодых ученых**

г.Санкт-Петербург, 2017



I. Мотивация сотрудников интеллектуальной сферы

- 0. Материальная мотивация
- 1. Реализация академической свободы
- 2. Признание заслуг в Университете

II. Каналы поиска и привлечения

III. Процедуры

1. Реализация академической свободы





2. Признание заслуг сотрудников в Университете

Построение **системы оценки деятельности сотрудников**:

Функциональный анализ структурных подразделений



Разработка профилей должностей



Адаптация индивидуальных планов ППС



Признание персонального вклада
при помощи ежегодной оценки деятельности сотрудников



- Вкладка с вакансиями **на сайте ВУЗа** – крупного размера, на видном месте
- Посты с вакансиями на официальных страницах ВУЗа в **социальных сетях**:
 - <https://www.facebook.com/>
 - <https://www.vk.com>
- Публикация вакансий на популярных **порталах по поиску работы**:
 - <https://hh.ru/>
 - <https://superjob.ru/>
 - <https://www.researchgate.net/>
 - <http://www.spie.com/>
 - <https://scijob.ru/>
 - <https://www.postdocjobs.com/>
- Научные **конференции**, тематические **семинары**, **выставки**, **встречи профессиональных сообществ** – сетевой поиск сотрудников



Выстраивание процедур для привлечения молодых ученых

- Оптимизированная процедура конкурса ППС
- Налаженная процедура рекрутинга - понятный и простой «вход» в Университет
- Активный поиск
- Транслирование на всех уровнях коммуникации (конференции, слеты, встречи профессиональных сообществ, выставки)
- Должность «Магистр-исследователь»
- Подбор лучших кандидатов
- Прозрачная система ежегодной оценки деятельности сотрудников



УНИВЕРСИТЕТ ИТМО

Спасибо за внимание!