

Итоги работы группы управленцев

Необходимость оптимизации

- Усиление федеральных требований у вузам – финансовых и управленческих, к кадровому составу, к качеству образования и т.д.
- Интегративные процессы на всех уровнях образования

Минусы оптимизации

- Трудности прогнозирования финансовых выгод
- Усиление угроз (например, потеря кадрового состава, ухудшения качества образования и управления)
- Риски для сохранения брендов факультетов

Ресурсы системной ОПТИМИЗАЦИИ

- Поиск возможностей снижения затрат
 1. Передача нефтяного корпуса и общежития в федеральную собственность
 2. Ведение взвешенной кадровой политики
 3. Переход к системе эффективного контракта – разработка инструментов и требований к кадровому составу
 4. Меры по сохранению и увеличению контингента студентов

Поиск возможностей для привлечения средств

- Маркетинговая политика по увеличению контингента студентов, поиск новых брендов,
- Открытие новых направлений подготовки
- Развитие грантовой деятельности, сотрудничества с республиканской и городской властью, участие в республиканских и городских проектов

Поиск возможностей для привлечения средств

- В конце 2013 года была утверждена Стратегия развития университета, в которой представлены основные приоритетные направления развития университета, которой университет сейчас придерживается.
- Ориентация на Федеральные требования к мониторингу эффективности вузов
- Работа с выпускниками на системном уровне, развитие Попечительского Совета с участием ведущих руководителей бизнеса

Активизация участия в бизнес-проектах, республиканских проектах

- Повышение эффективности управления сотрудничества с внешними структурами
- Развитие системы анализа, прогнозирования, стратегического планирования в университете
- Активная политика по продвижению бренда УдГУ и участию в бизнес-проектах
- Активизация работы по сотрудничеству с Федеральными органами власти, Министерством образования и науки для привлечения средств и сохранения потенциала университета

- Привлечение иностранных студентов из стран СНГ, Азиатских регионов (приоритетно), формирование эффективного механизма, сети сотрудничества
- Университет как региональный центр, который обеспечивает развитие региона, интеграция в региональную экономическую систему

Кадровая политика – 2015 год

- Необходимо решение об уменьшении нагрузки на долю ставки
- Введение дифференцированной шкалы нагрузки
- Оптимизация структуры УВП и АУП, приведение их в соответствие с контингентом
- Просчитать экономический эффект оптимизации. Для этого требуется детализированный проект новой структуры университета.

Перемены неизбежны?

- Необходимость увеличения зарплаты ППС вынуждают изыскивать внутренние и внешние резервы