Education and Culture

Tempus

ИТ в управлении персоналом

Tempus JEP - 27081 - 2006 «Поддержка и продвижение активного внедрения ИКТ в университетское управление в российских университетах»

Н.С. Рузанова
О.Ю. Дербенева
И.А. Попова
Петрозаводский государственный университет

Концепция управления персоналом

Эволюция концепции кадровой функции:

- **использование трудовых ресурсов** (рассматривается лишь функция человека – труд, измеряемый затратами рабочего времени и зарплатой) ;
- **управление персоналом** (человек рассматривается через формальную роль – должность, а управление осуществляется через административные механизмы (принципы, методы, полномочия, функции) ;
- **управление человеческими ресурсами** (человек рассматривается как элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов (трудовой функции, социальных отношений, состояния работника));
- **управление человеком** (человек – главный субъект организации и особый объект управления, который не может рассматриваться как «ресурс». Исходя из мотивации и способностей человека, должны строиться стратегия и структура организации).

Концепция управления персоналом

КАДРЫ -

штатный состав квалифицированных сотрудников организации.

СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ -

отдел кадров, выполняющий, кадровый учет.

ПОДСИСТЕМЫ ИАИС -

«Штатное расписание», «Кадры сотрудников» и т.п.

Концепция создания информационно-аналитической интегрированной системы Министерства образования РФ:

«…функциональные подсистемы ИАИС, обеспечивающие решение задач отрасли образования и достижение ее целей, основаны на функционировании следующих основных взаимодействующих управленческих моделей: Управление процессом обучения. Управление качеством образования. *Управление кадрами*. Управление бухгалтерским учетом. Управление экономикой и финансами. Управление трудом и заработной платой. Управление научными исследованиями. Управление социальным развитием. Управление материально-техническим снабжением. Управление делами. Управление проектами».

Развитие концепции управления персоналом

Использование трудовых ресурсов

→ Управление персоналом

→ Управление человеческими ресурсами

«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ» -

кадры + человеческий потенциал (компетенция, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию).

Сфера деятельности	На что направлена	Типичные функции
Управление персоналом (оперативная деятельность)	На решение тактических задач и повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	Подбор и расстановка кадров Управление трудовой мотивацией Контроль за состоянием техники безопасности Разрешение конфликтов
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	На решение стратегических, долговременных, принципиально новых задач	Планирование человеческих ресурсов Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации Планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат и др.

Концепция управления персоналом

Традиционные функции управления персоналом:

- планирование персонала (в том числе стратегическое планирование) – определение потребности в количестве и качестве специалистов, в режиме их использования;
- создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
- оценка кандидатов и отбор лучших из резерва;
- система стимулирования;
- управление расходами на персонал;
- профориентация и адаптация;
- оценка трудовой деятельности;
- обучение и развитие руководящих кадров;
- организация кадрового движения персонала (повышение, ротация, перевод, понижение, увольнение);
- планирование карьеры, обеспечение профессионально-должностного роста;
- формирование и поддержание организационной культуры;
- контроль за деятельностью персонала, обеспечение дисциплины и др.

Основные тенденции в области управления персоналом в европейский вузах

Управление персоналом рассматривается как управление важнейшим ресурсом, определяющим успех деятельности вуза

Наибольшее внимание уделяется:

- оценке и мотивации персонала
- планированию карьеры, планированию поощрений и продвижения, карьерному росту персонала
- анализу соответствия сотрудника занимаемой должности
- анализу эффективности персонала
- планированию потребностей в персонале
- развитию и удержанию сотрудников, постоянному повышению квалификации персонала
- оптимизации затрат на персонал в рамках принятой кадровой политики

Опыт зарубежных вузов в области управления персоналом

Университет Валенсии

3535 преподавателей и профессоров, более 45500 студентов, 92 кафедры и 16 исследовательских институтов

- **Развитие Персонала**

  начальное обучения преподавателей; дальнейшее обучение преподавателей; дальнейшее обучение для служб Университета и административного персонала

- **Анализ и планирование**

  создание инструментов для совершенствования управления; функционирование и сопровождение ИС управления; анализ организационной структуры; разработка стратегических средств управления и осуществление управления

- **Диагностика и оценка образования**

  управление различными процессами оценки (оценка преподавательской деятельности, курсов повышения квалификации) и повышения качества

- **Охрана труда и качество окружающей среды**

Опыт зарубежных вузов в области управления персоналом

Университет Валенсии

- **Информационное обслуживание персонала**

  развитие систем для информационной поддержки различных групп персонала университета:
  *ИС **«Виртуальный Секретарь»** обеспечивает информационные услуги, в т.ч. в области управления персоналом:*

  - Услуги для административно-обслуживающего персонала: «Трудовая книжка», Заработная плата, Получение данных.
  - Услуги для научно-преподавательского состава: Учебная нагрузка, «Трудовая книжка» (Занимаемые рабочие места, выполненная нагрузка, лицензии, должности, академические степени), Заработная плата
  - Администраторы услуг: Администраторы «трудовой книжки».

Опыт зарубежных вузов в области управления персоналом

Университет Саарланд

Более 15000 студентов, 72 специальности на 8 факультетах и в двух факультетских крупных центрах

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА на 31.12.2008

Общая численность - 4435 сотрудников (без учета почасовиков) включает в себя следующие категории:

- **Полные профессора – 272 чел.;**
- **Молодые профессора (3-6 лет после защиты докторской диссертации) – 334;**
- **Научные сотрудники (с высшим образованием, работающие на факультетах и занимающиеся научной и учебой деятельностью) – 1164;**
- **Вспомогательный персонал (может не быть высшего образования, привлекаются студенты) – 1247 (из них 4% - научный вспомогательный персонал);**
- **Сервисный персонал (административный и технический) – 1418.**

Опыт зарубежных вузов в области управления персоналом

Университет Саарланд

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:

Учетное и бухгалтерское сопровождение персонала с использование информационной системы SAP HR: прием на работу (в 2008 принято на работу 27 новых профессоров), начисление заработной (ежемесячное начисление заработной платы для 4200 сотрудников на сумму 10 млн.евро), пенсионное страхование, налоговый учет и т.д.

Организационное и документальное сопровождение приема на работу внештатных (приглашенных) преподавателей, организация тендеров на рабочие места (свыше 300 тендеров в год). Сопровождение договоров с научным персоналом (более 7600 в год).

Организация повышения квалификации преподавательского, научного, вспомогательного и технического персоналов

Опыт зарубежных вузов в области управления персоналом

Университет Саарланд

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ – система e-learning CLIX:

1) **Студенты, в том числе работающие в университете: курсы, организуемые подразделениями вуза: центром информационных технологий, библиотекой, языковым центром, французским центром, международным отделом, офисом поддержки женщин, центром кооперации, инкубационным центром и др.;**
2) **Персонал с высшим образованием: дополнительное образование и повышение квалификации в рамках аспирантуры, центра KWT, образовательного проекта GradUS;**
3) **Персонала с законченной аспирантурой (докторанты) : юниор-профессура, возможность написания докторской, обучение в центрах консалтинга, различных исследовательских программах, программе «Учи учителя»;**
4) **Сотрудники университета (в том числе без высшего образования): дополнительное обучение в рамках курсов центра информационных технологий, библиотеки, офиса по кооперации, отдела кадров;**
5) **Внешние преподаватели (привлеченные преподаватели): повышение квалификации в научной академии по дополнительному образованию, курсы инкубационного центра, офиса кооперации, офиса по научному образованию, и др.**

Опыт зарубежных вузов в области управления персоналом

Университет Саарланд

Тематика курсов Центра ключевых компетенций для студентов, преподавателей и сотрудников:

1) **Ключевые компетенции:**
   - **Социальные компетенции, ориентированные на помощь в трудоустройстве;**
   - **Личностные компетенции: культурная коммуникация, толерантность, мотивация, личный маркетинг;**
   - **Методические компетенции: автономное обучение, способность к проведению презентаций, развитие устной и письменной речи, менеджмент времени, абстрагирование, критика и анализ;**
2) **Карьерный сервис;**
3) **Дидактика высшей школы.**

ИС управления персоналом в европейских вузах

1. **Модули интегрированных ERP-систем:**

   SAP R/3:
   - модуль SAP Human Resources Management System (SAP HR)
     - PA (администрирование персонала и расчет зарплаты) (Университет Саарланд)
     - PD (планирование и профессиональный рост персонала)

   Oracle:
   - модули «Управление персоналом (Human Resources)», «Табельный учет (Time and Labor)», «Зарплата (Oracle Payroll)», «Компенсационный пакет (Advanced Benefits)», «Управление обучением (Learning Management)», «Интернет-подбор персонала (iRecruitment)» , «Управление персоналом, самообслуживание (Self-Service Human Resources)», «Система информирования руководства (Human Resources Intelligence)»
   - ORACLE E-BUSINESS SUITE: модуль «HUMAN RESOURCE MANAGEMENT»

2. **Отдельные HRM-системы:**
   - mySAP Human Resources
   - Oracle Project Resource Management (PJRM)- управления персоналом организации при выполнении проектов.
   - Oracle PeopleSoft Enterprise
   - OPENDoor (Northgate)

3. **«Самописные» системы:**
   - ИС «Виртуальный секретарь» (Университет Валенсии)

ИС управления персоналом в российских вузах

Уровни автоматизации управления персоналом в вузах:

- автоматизация расчета зарплаты
- автоматизация кадрового учета
- автоматизация управления человеческими ресурсами

В российских вузах используются:

- **Модули ERP-систем зарубежного производства:** REDLAB – университет (платформа SAP R/3), Oracle Управление персоналом
- **Отечественные системы автоматизации управления персоналом:** БОСС-Кадровик, Галактика ERP: Контур управления персоналом, 1С: Зарплата и Управление Персоналом 8.0, АиТ:\Управление персоналом, ИАИС ПетрГУ – Управление персоналом
- **«Самописные» системы** в основном расчетного и учетного характера

Российские системы управления персоналом часто являются только учетными

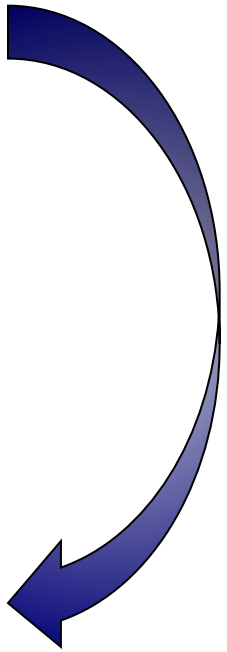
Положительные практики в управлении персоналом

Формирование кадрового состава	БОСС-кадровик: сбор и анализ анкет кандидатов, сопоставление собранных документов с базой требований, определение соответствия кандидатов требованиям к предполагаемым должностям, аудит внутренних резервов организации. Oracle Управление персоналом – ПС «Интернет-подбор персонала»: выявление потребности в персонале, размещение на сайте вакансий для кандидатов, их поиск по представленным резюме, хранение всей истории подбора и найма.
Ведение кадрового учета и делопроизводства	Собственные разработки: Нижегородский государственный университет, Петрозаводский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный университет информационных технологий, механики и оптики, Ижевский государственный университет, Томский политехнический университет, Ярославский государственный университет
Управление качеством персонала	Oracle Управление персоналом: оперативный анализ данных и поддержка принятия решений на базе технологии OLAP; планирование эффективных с точки зрения экономии затрат организационных изменений, включая моделирование структурных и должностных иерархий организации Собственные разработки: Нижегородский государственный университет, Петрозаводский государственный университет
Развитие персонала	Oracle Управление персоналом: выявление потребности в обучении, планирование и проведение обучения, непрерывный контроль за его ходом, выставление счетов за услуги по обучению, хранение персонифицированных результатов обучения, предоставление средств коллективной работы (чаты, форумы, интеграция с веб-конференциями) e-Leaning система повышения квалификации персонала: Представители консорциума «Электронный университет»: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, Евразийский открытый институт, Международный университет бизнеса и новых технологий; Петрозаводский государственный университет (на базе WebCT) БОСС-кадровик: определение квалификационных требований к персоналу (профессиональные навыки, личные качества, компетенции); формирование компетенций сотрудников, сравнение знаний и компетенций сотрудника с предъявляемыми требованиями и характеристиками к занимаемой должности.

Развитие ИС управления персоналом

СТРУКТУРА ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ

- Учетный комплекс
- Расчетный комплекс
- Отчетный комплекс
- Персонал- комплекс
- Персона- комплекс



Отдел кадров → Управление персоналом

Структура ИС по управлению персоналом

УЧЕТНЫЙ КОМПЛЕКС:

- ведение организационной структуры
- составление и ведение штатного расписания
- ведение учетных карточек сотрудников
- кадровый документооборот
- пенсионный учет
- воинский учет
- табельный учет
- учет больничных
- учет командировок
- учет отпусков
- учет различных видов стажа

РАСЧЕТНЫЙ КОМПЛЕКС :

- расчет заработной платы
- прочие расчеты с персоналом
- расчет налогов и отчислений

ОТЧЕТНЫЙ КОМПЛЕКС:

(распределенный по системе):

- формирование регламентированной отчетной документации для контрольных органов
- формирование регламентированной отчетности для вышестоящей организации
- формирование регламентированной внутренней отчетности
- формирование аналитических, управленческих и статистических отчетов для руководства вуза

ПЕРСОНАЛ- КОМПЛЕКС :

- моделирование и оптимизация штатного расписания и управление кадровым бюджетом
- ведение «профилей компетенций» сотрудников
- планирование использования персонала
- подбор персонала
- управление квалификационными требованиями и системой аттестации
- управление обучением и переподготовкой
- развитие кадрового резерва
- дистанционное обучение
- управление мотивацией персонала
- анализ соответствия сотрудников занимаемым должностям
- анализ эффективности персонала
- управление оценкой персонала

ПЕРСОНА- КОМПЛЕКС :

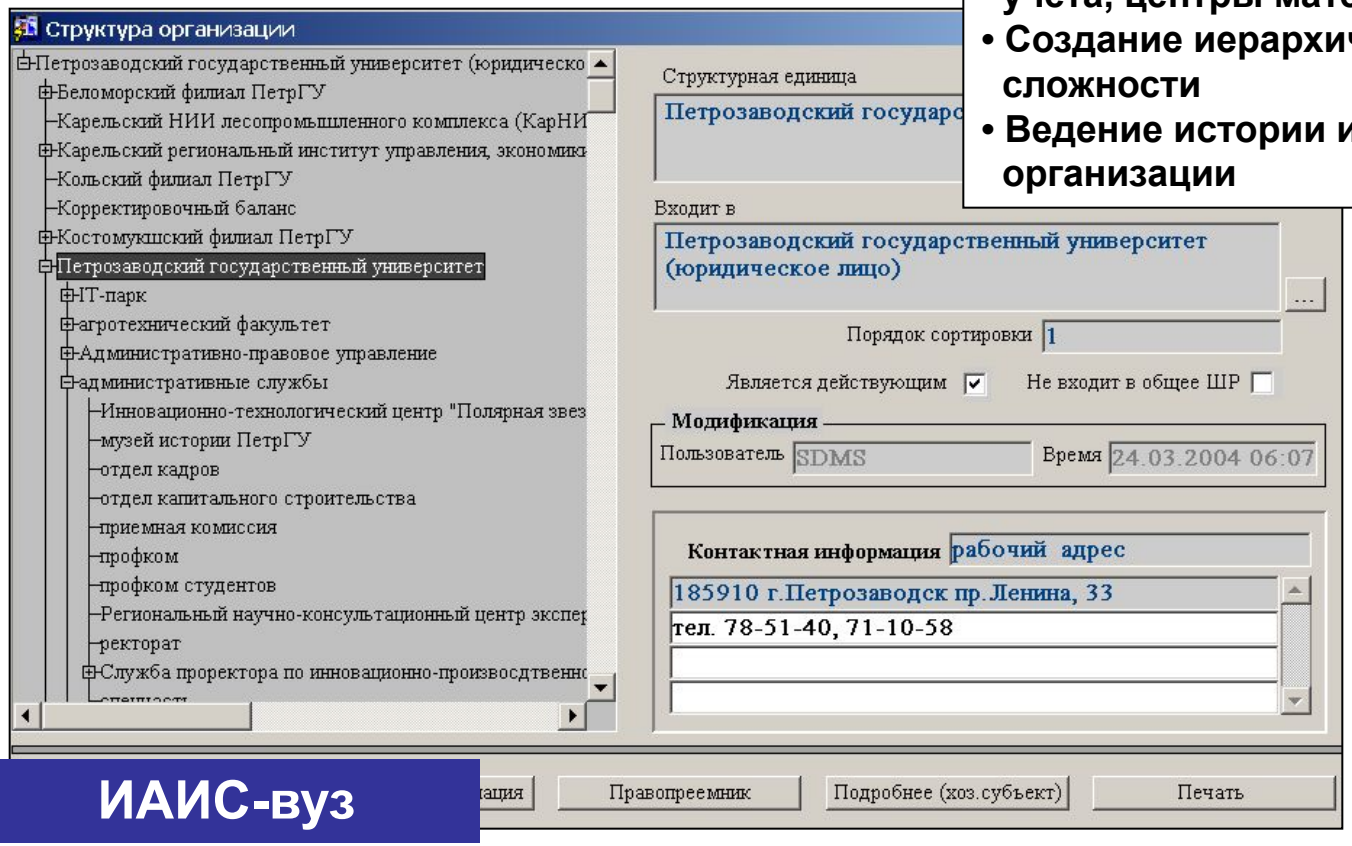
- портальное решение, обеспечивающее работу через браузеры в личном кабинете, предоставляющем доступ к персональным данным, позволяющем создать собственный профиль и т.д.
- средства «сотрудничества» (collaboration), позволяющие в режиме реального времени взаимодействовать с другими пользователями, со структурными подразделениями. Это могут быть средства для образования виртуальных сообществ, снабженные инструментами для аутентификации участников и модерирования дискуссий.

Персонал-комплекс

Проектирование структуры организации

Подсистема «Организационная структура»

- Ведение организационных структур произвольного типа (административная, учебная, научная, центры финансового учета, центры материального учета и т. д.)
- Создание иерархической структуры любой сложности
- Ведение истории изменения структуры организации



ИАИС-вуз

Tempus

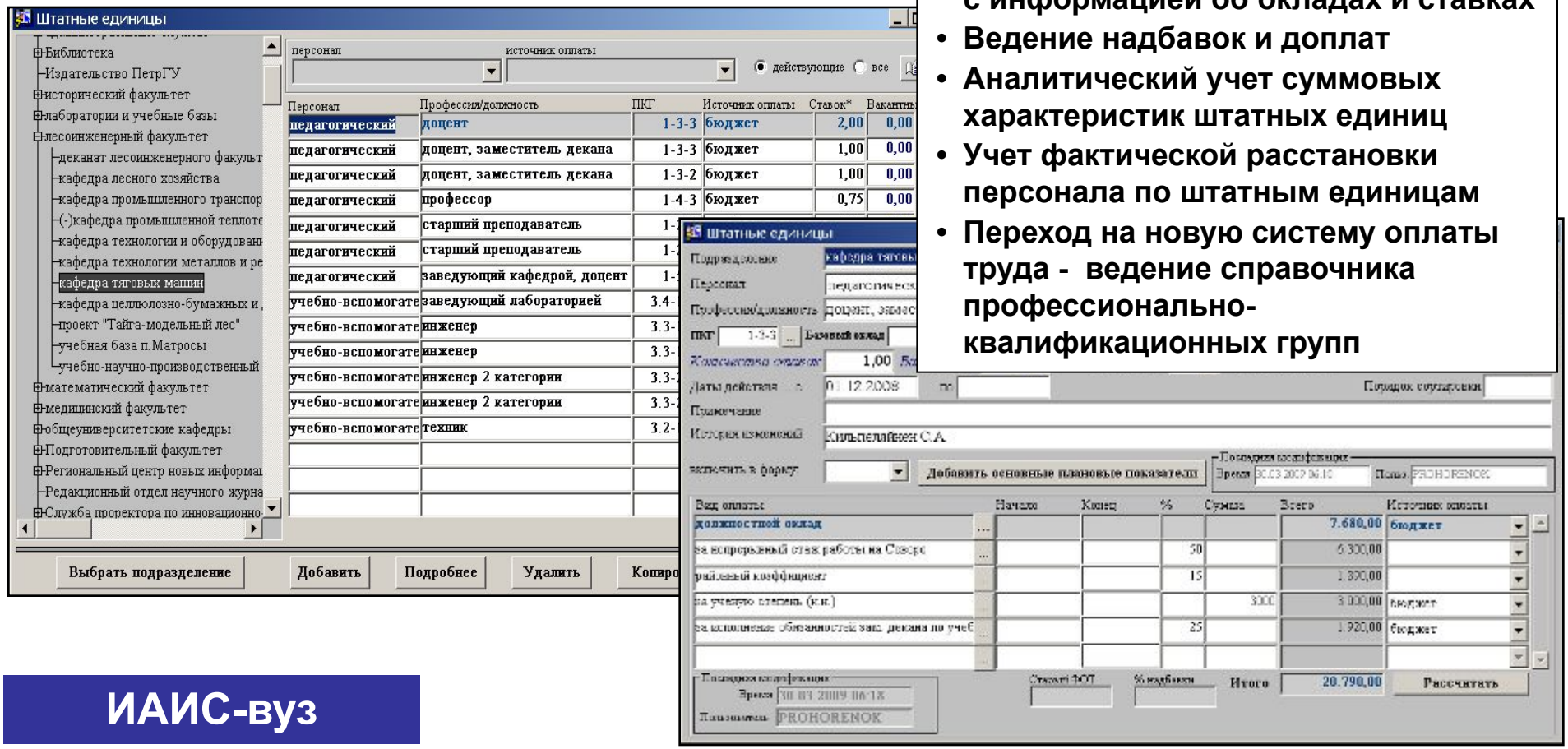
Education and Culture

Персонал-комплекс

Планирование потребности в персонале

Подсистема «Штатное расписание»

- Формирование штатных расписаний
- Ведение перечня штатных единиц с информацией об окладах и ставках
- Ведение надбавок и доплат
- Аналитический учет суммовых характеристик штатных единиц
- Учет фактической расстановки персонала по штатным единицам
- Переход на новую систему оплаты труда - ведение справочника профессионально-квалификационных групп



ИАИС-вуз

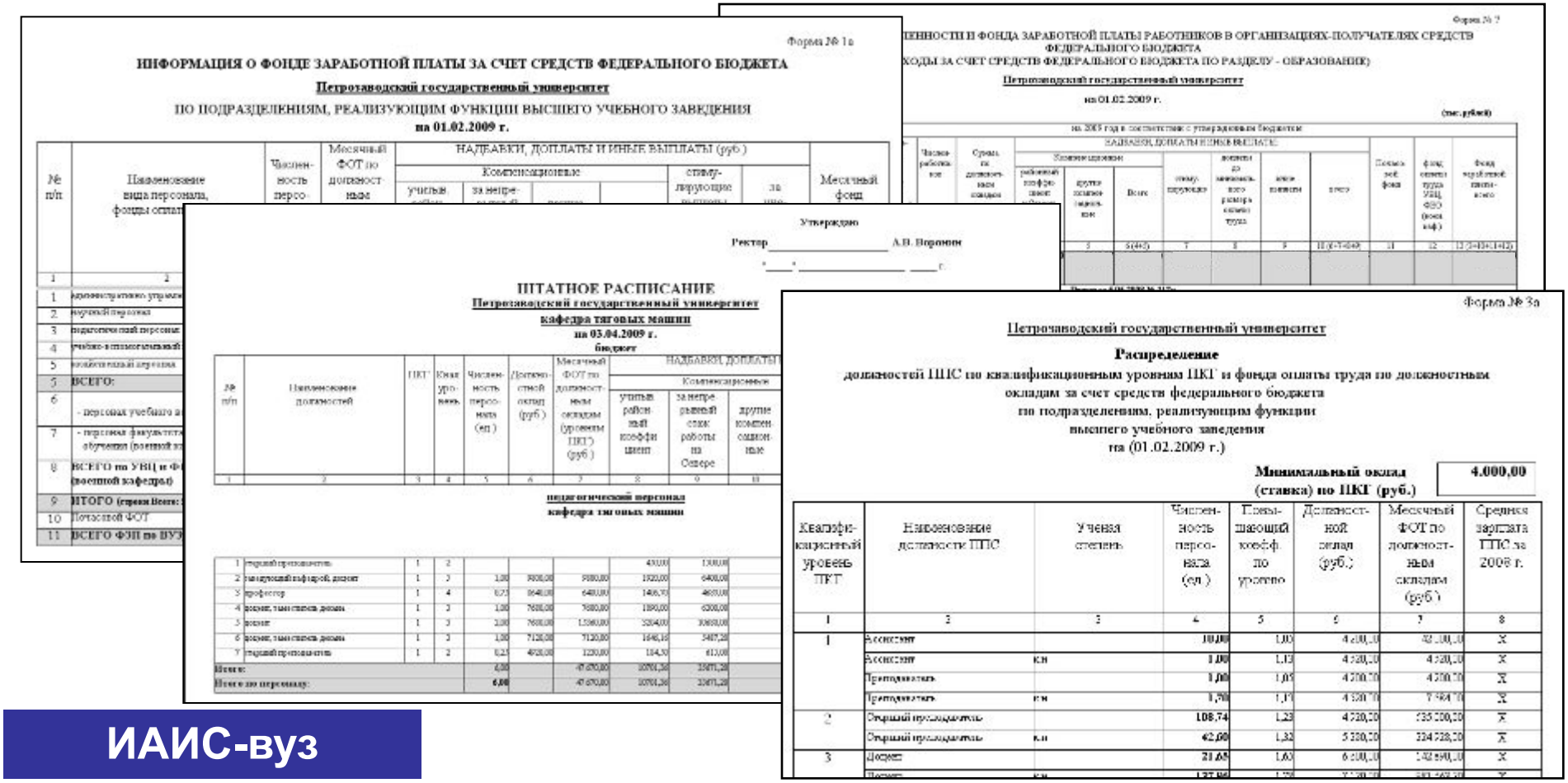
Education and Culture

Tempus

Персонал-комплекс

Планирование потребности в персонале

Формирование отчетности



Форма № 1а

ИНФОРМАЦИЯ О ФОНДЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА

Петрозаводский государственный университет

ПО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМ, РЕАЛИЗУЮЩИМ ФУНКЦИИ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

на 01.02.2009 г.

Утверждаю

Ректор _____ А.В. Воронин

"___" _____ ____ г.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Петрозаводский государственный университет

кафедра тяговых машин

на 03.04.2009 г.

бюджет

Форма № 3а

Петрозаводский государственный университет

Распределение

должностей ППС по квалификационным уровням ПКГ и фонда оплаты труда по должностным окладам за счет средств федерального бюджета по подразделениям, реализующим функции высшего учебного заведения на (01.02.2009 г.)

Минимальный оклад (ставка) по ПКГ (руб.) 4.000,00

Квалификационный уровень ПКГ	Наименование должности ППС	Ученая степень	Численность персонала (ед.)	Повышающий коэфф. по уровню	Должностной оклад (руб.)	Месячный ФОТ по должностным окладам (руб.)	Средняя зарплата ППС за 2008 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Ассистент		10,00	1,00	4 000,00	40 000,00	X
	Ассистент	к.н	1,00	1,12	4 480,00	4 480,00	X
	Преподаватель		1,00	1,05	4 200,00	4 200,00	X
	Преподаватель	к.н	1,75	1,17	4 680,00	7 969,00	X
2	Старший преподаватель		108,74	1,23	4 920,00	535 000,80	X
	Старший преподаватель	к.н	62,00	1,32	5 280,00	324 528,00	X
3	Доцент		21,65	1,63	6 520,00	141 698,00	X
	Доцент	к.н	137,86	1,75	7 000,00	965 602,00	X

ИАИС-вуз

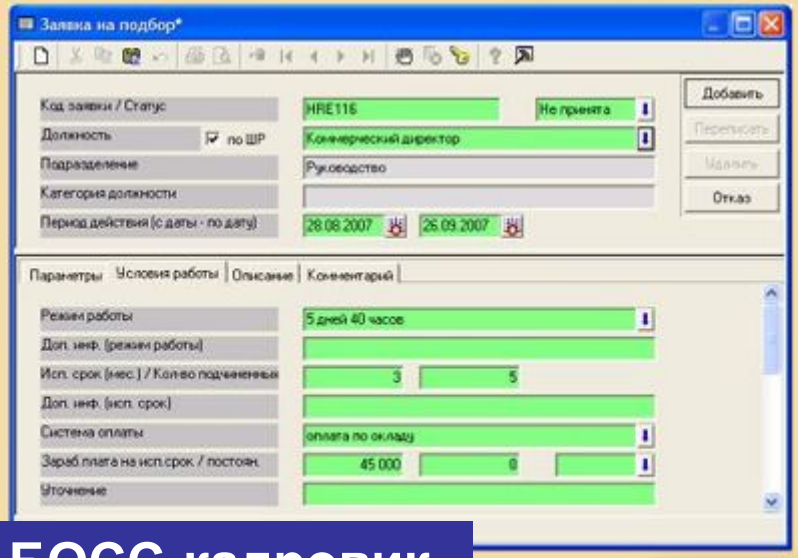
Персонал-комплекс

Привлечение квалифицированного персонала

Подбор персонала

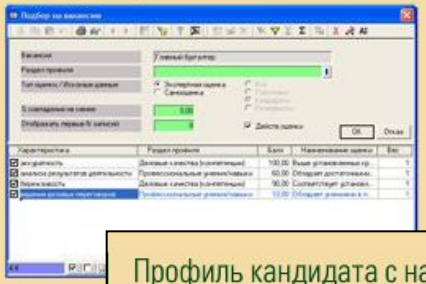
Формирование заявок на подбор

Объявление вакансии в модуле **«Управление кадровыми процессами»** может быть произведено на основании ранее сформированной заявки на вакансию. Процедура оформления заявки на вакансию определена с целью реализации схемы, при которой инициатором объявления вакансии является руководитель структурного подразделения, который формирует предварительную заявку.

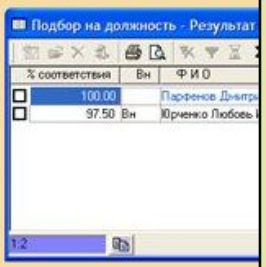


Работа с вакансиями

Процедура ранжирования кандидатов заключается в сравнении знаний и компетенций кандидатов с требованиями - характеристиками.



Результатом выполне
кандидатов является
кандидаты, наиболее
критериям отбора.



Профиль кандидата с наибольшим процентом соответствия, максимально удовлетворяет требованиям в профиле вакансии.

БОСС-кадровик

Персонал-комплекс

Планирование развития персонала

Подсистема «Кадры сотрудников» - Повышение квалификации

План повышения квалификации

медицинский факультет

кафедра фармакологии и организации экономики фармации

№	фамилия, имя, отчество	должность	вид ПК	организация	даты
	Виноградова Ирина Анатольевна	и.о. заведующего кафедрой, доцент			-
	Годовых Лидия Алексеевна	старший преподаватель			-
	Горанская Светлана Владимировна	ассистент			-
	Комкова Ольга Петровна	старший преподаватель			-
	Лотош Татьяна Анатольевна	старший преподаватель			-
	Образцова Антонина Михайловна	доцент			-
	Сидорова Наталья Анатольевна	доцент	ФПК при высших учебных заведениях	МГУ	01.01.2009 - 31.12.2009
	Стафеев Владимир Федорович	доцент			-
	Шевченко Александр Иванович	профессор			
	Юнаш Виктория Дмитриевна	старший преподав			

Список для избрания по конкурсу 28.04.09

математический факультет

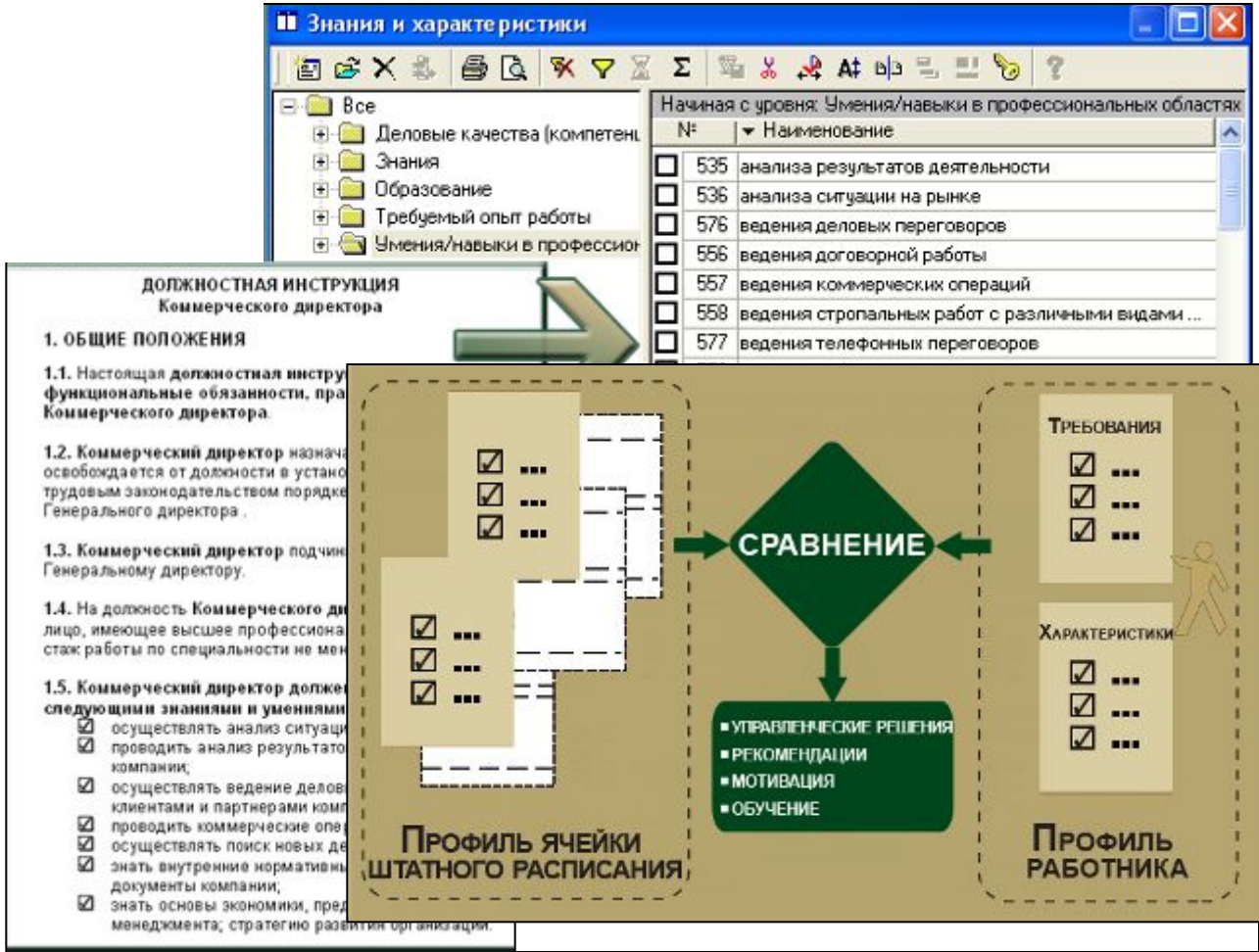
за период с 01.01.2009 по 31.12.2009

фамилия, имя, отчество	должность	даты избрания	
кафедра информатики и математического обеспечения			
Пономарев Вадим Анатольевич	старший преподаватель	04.03.2004	04.03.2009
Суетина Нина Васильевна	доцент		07.05.2009
кафедра математического анализа			
Терехина Екатерина Петровна	старший преподаватель	30.12.2004	29.12.2009

Персонал-комплекс

Развитие персонала

- Формирование моделей компетентности персонала.
- Определение квалификационных требований к персоналу: профессиональные навыки, личные качества, компетенции.
- Формирование компетенций сотрудников. Сравнение знаний и компетенций сотрудника с предъявляемыми требованиями и характеристиками к занимаемой должности.



БОСС-кадровик

Персонал-комплекс

Повышение информированности персонала

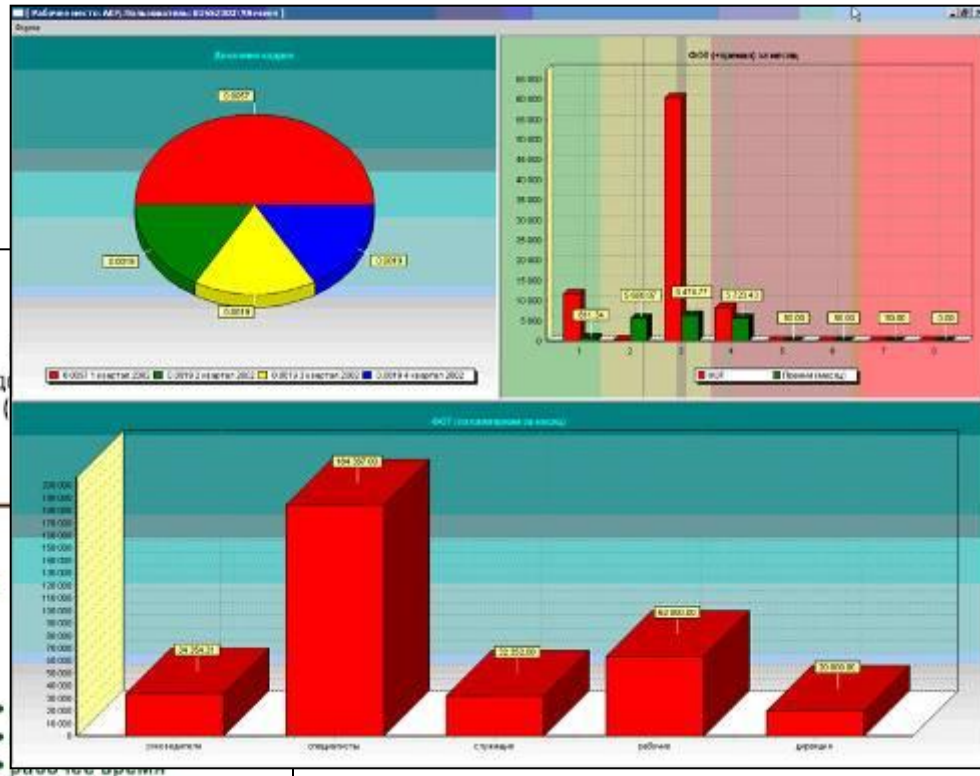
Проведение опроса и подсчет рейтинга внутрикорпоративных информационных источников по показателям: доверяю, полезные, пользуюсь, доступные.

Показатели эффективности:
Уровень информированности персонала
Уровень удовлетворенности получаемой информацией

Персонал-комплекс

Анализ эффективности персонала

Контур анализа кадровых процессов



БОСС-кадровик

Education and Culture

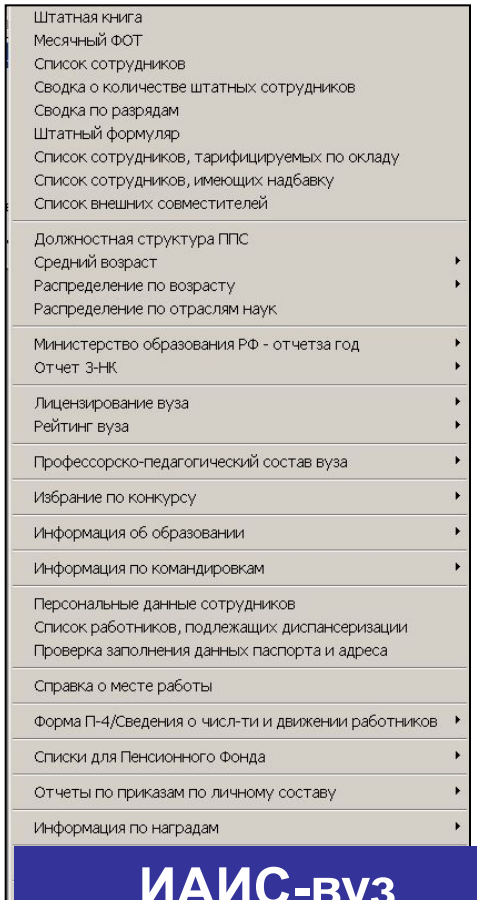
Tempus

Персонал-комплекс

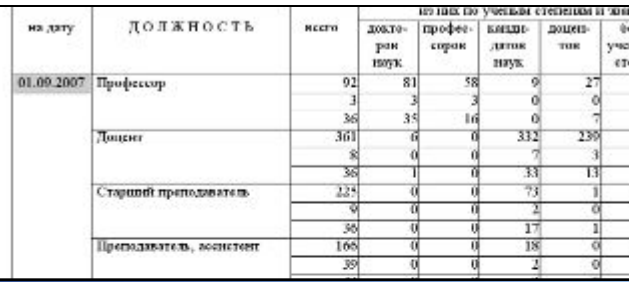
Анализ эффективности персонала

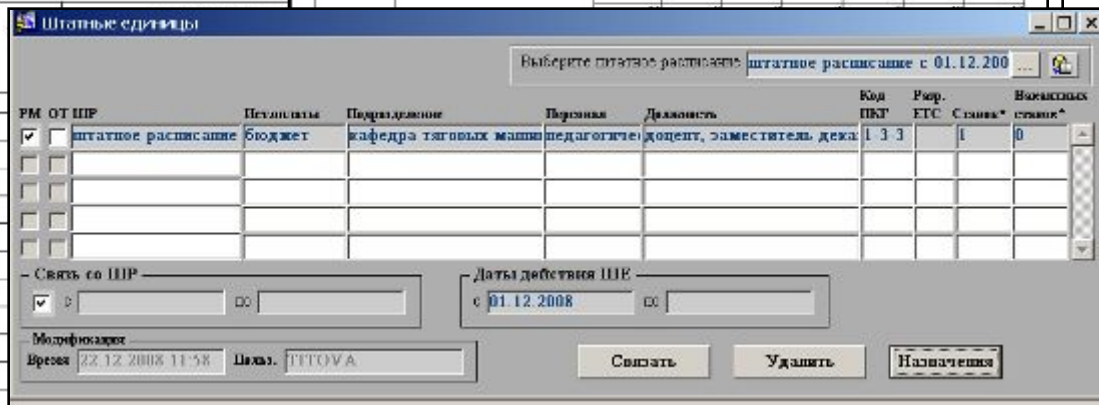
Подсистема «Кадры сотрудников»

- **Анализ кадровой структуры вуза**
- **Отслеживание взаимного соответствия между списочным составом и штатным расписанием структурных подразделений вуза**



ИАИС-вуз

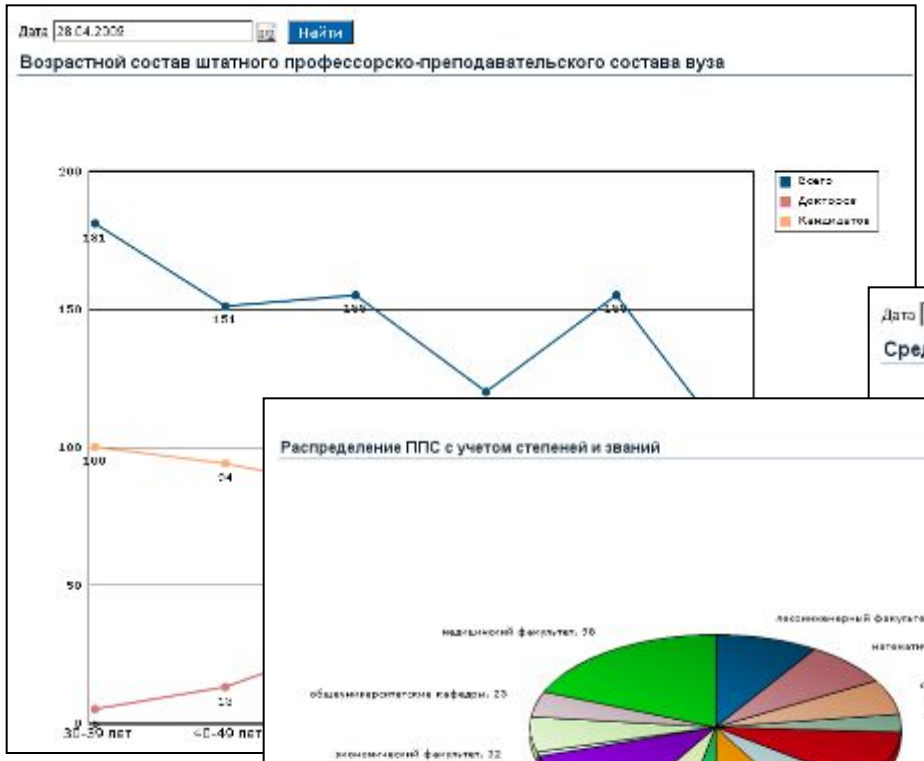


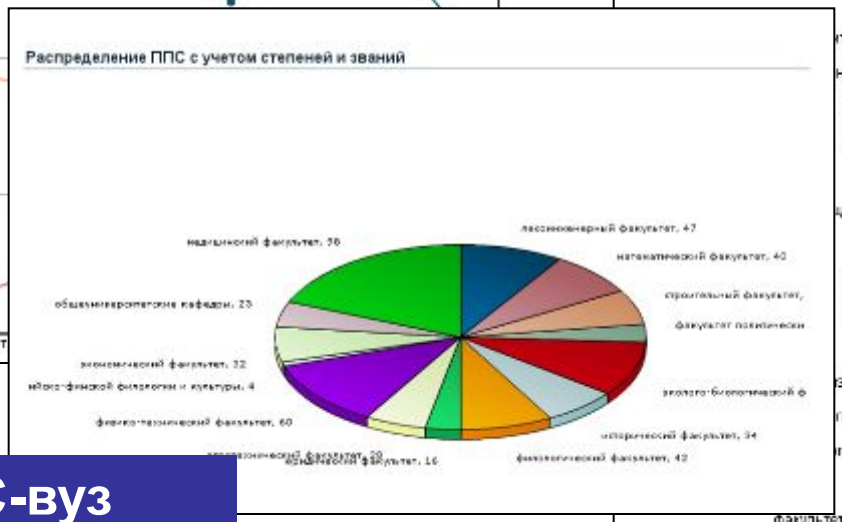


Персонал-комплекс

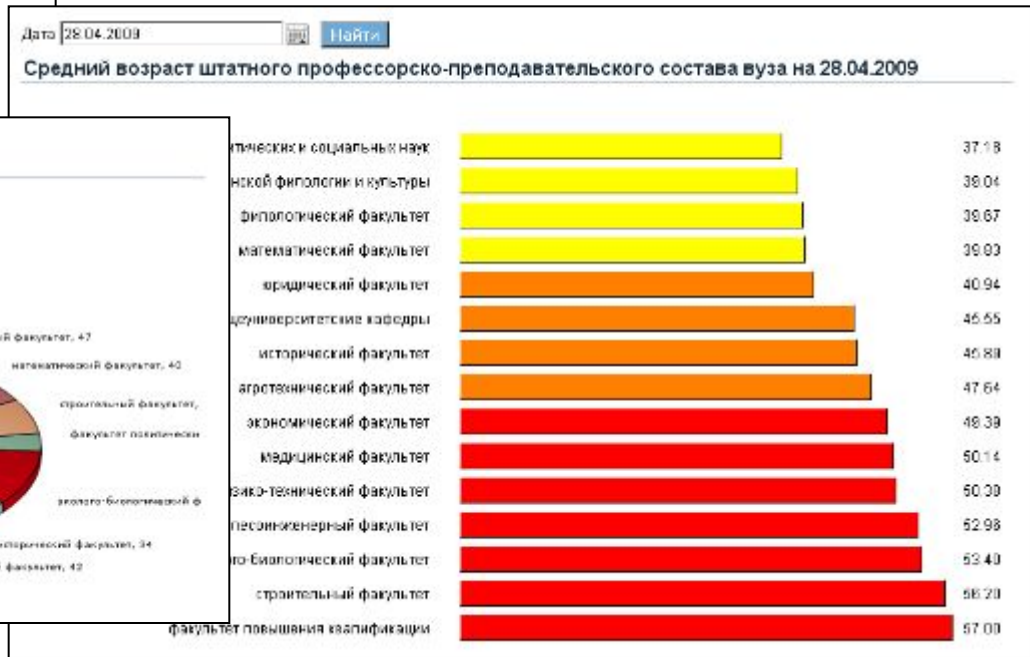
Анализ эффективности персонала

WEB-приложение «Ректор»





- Возрастной состав профессорско-преподавательского состава вуза
- Средний возраст штатного профессорско-преподавательского состава
- Изменение численности ППС
- Анализ ППС по факультетам



ИАИС-вуз

Tempus

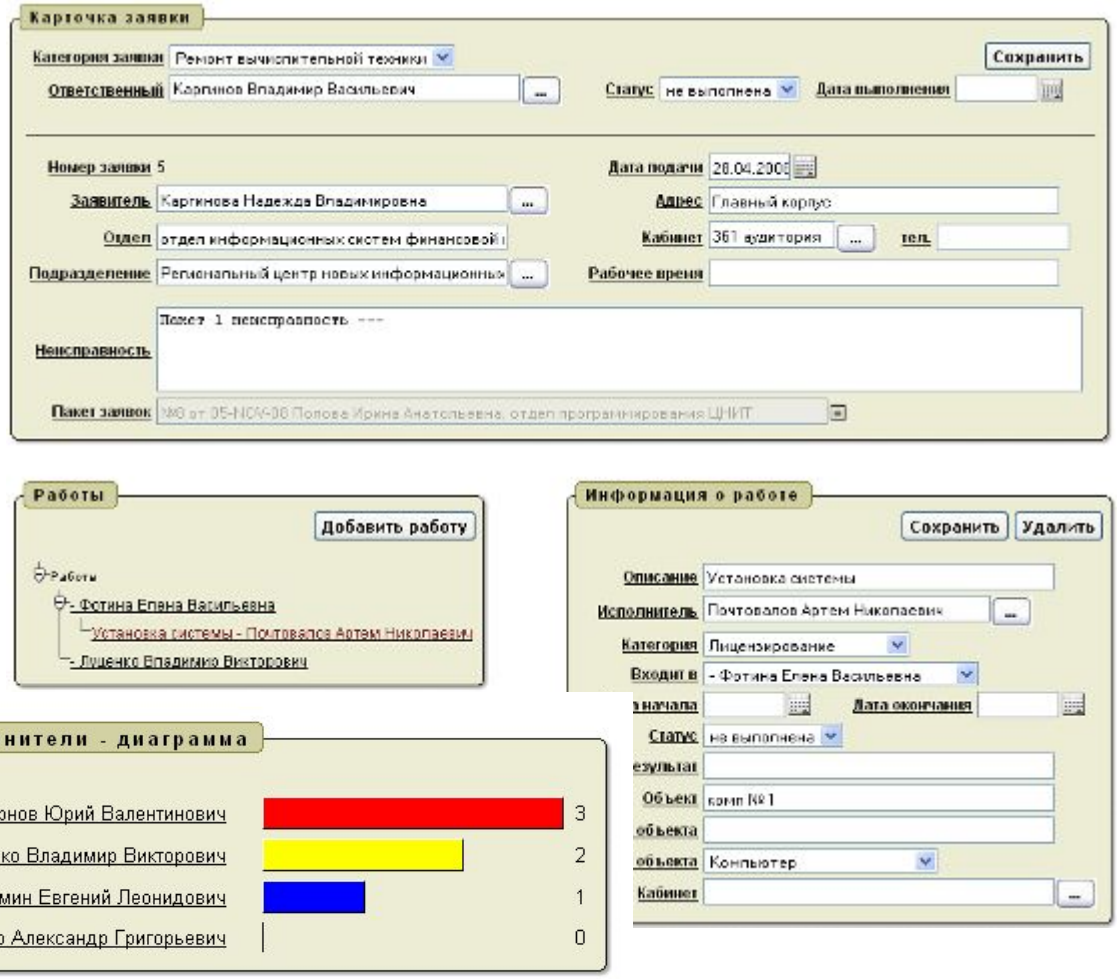
Education and Culture

Персонал-комплекс

Анализ эффективности персонала

Реестр работ

- **Сотрудники диспетчерской – выполняют прием и регистрацию заявок, распределяют заявки по категориям, назначают ответственных за выполнение заявки.**
- **Менеджеры (ответственные за выполнение заявок) - определяют список работ, которые необходимо выполнить по заявке, назначают исполнителей каждой работы**
- **Исполнители – заносят информацию о выполненных работах.**



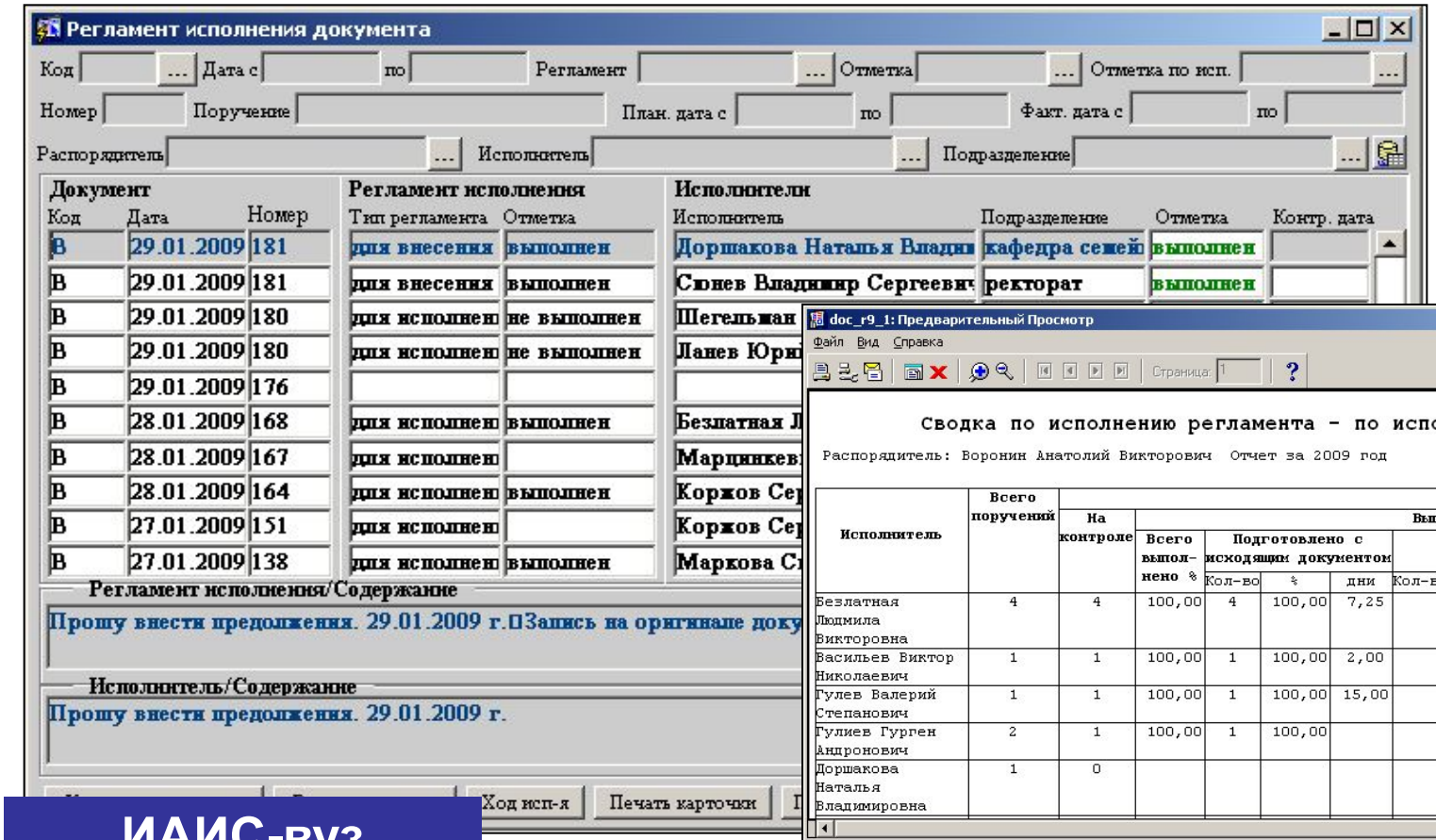
ИАИС-вуз

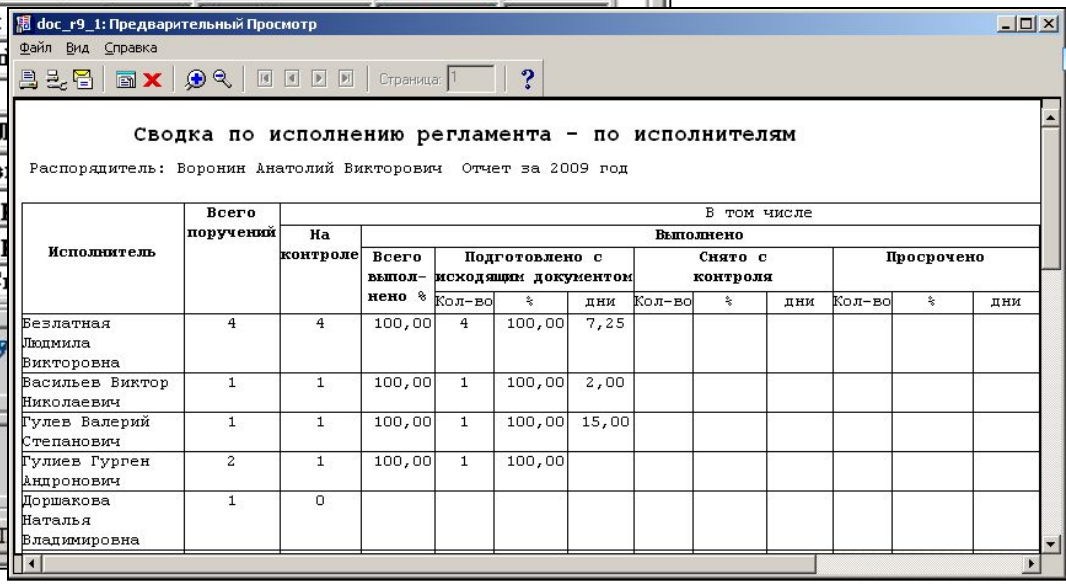
Персонал-комплекс

Анализ эффективности персонала

Документооборот

Учет поручений по документам, контроль исполнения поручений





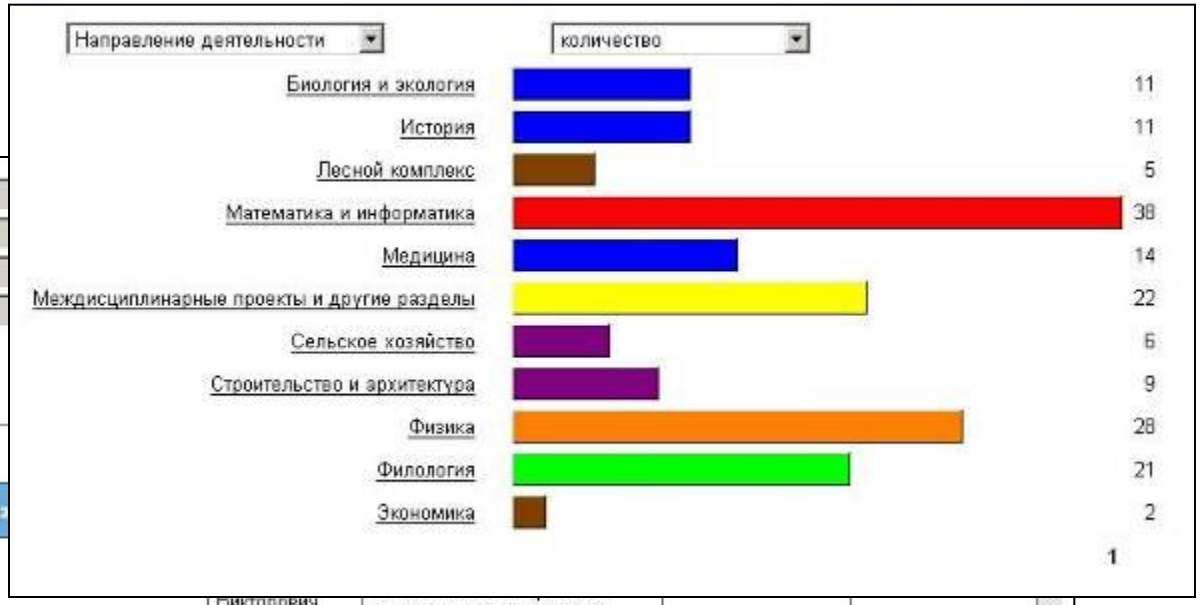
Исполнитель	Всего поручений	На контроле	В том числе									
			Выполнено							Просрочено		
			Всего выполнено %	Подготовлено с исходящим документом			Снято с контроля					
				Кол-во	%	дни	Кол-во	%	дни	Кол-во	%	дни
Безлатная Людмила Викторовна	4	4	100,00	4	100,00	7,25						
Васильев Виктор Николаевич	1	1	100,00	1	100,00	2,00						
Гулев Валерий Степанович	1	1	100,00	1	100,00	15,00						
Гулиев Гурген Андронович	2	1	100,00	1	100,00							
Доршакова Наталья Владимировна	1	0										

ИАИС-вуз

Персонал-комплекс

Анализ эффективности персонала

Учет НИР



Организация
Руководитель
Подразделение - исполнитель
Направление деятельности все
Источник финансирования все

Картотека

Номер	Наименование	Организ				
10-07	10-07 Сопровождение ПСУП цеха гофротары	ОАО Архбум	Викторович			
10-08	10-08 Сопровождение программной системы управления производством цеха гофротары	ОАО Архбум	Воронин Анатолий Викторович	-	118000	внебюджет
1-08	1-08 Разработка АСУ учета готовой продукции	ОАО Кондопога	Воронин Анатолий Викторович	-	4000000	внебюджет
119-06	119-06 Информационно-аналитическое обеспечение работ по мобилизации генетических ресурсов сосудистых растений в России	Министерство образования и науки Российской Федерации	Прохоров Алексей Анатольевич	Ботанический сад	2497700	бюджет
	11-97 Подготовка соискателей к	Государственное образовательное ...реждение высшего профессионального ...разования "Петрозаводский ...ударственный университет"	Доршакова Наталья Владимировна	Петрозаводский государственный университет	80000	внебюджет

ИАИС-вуз

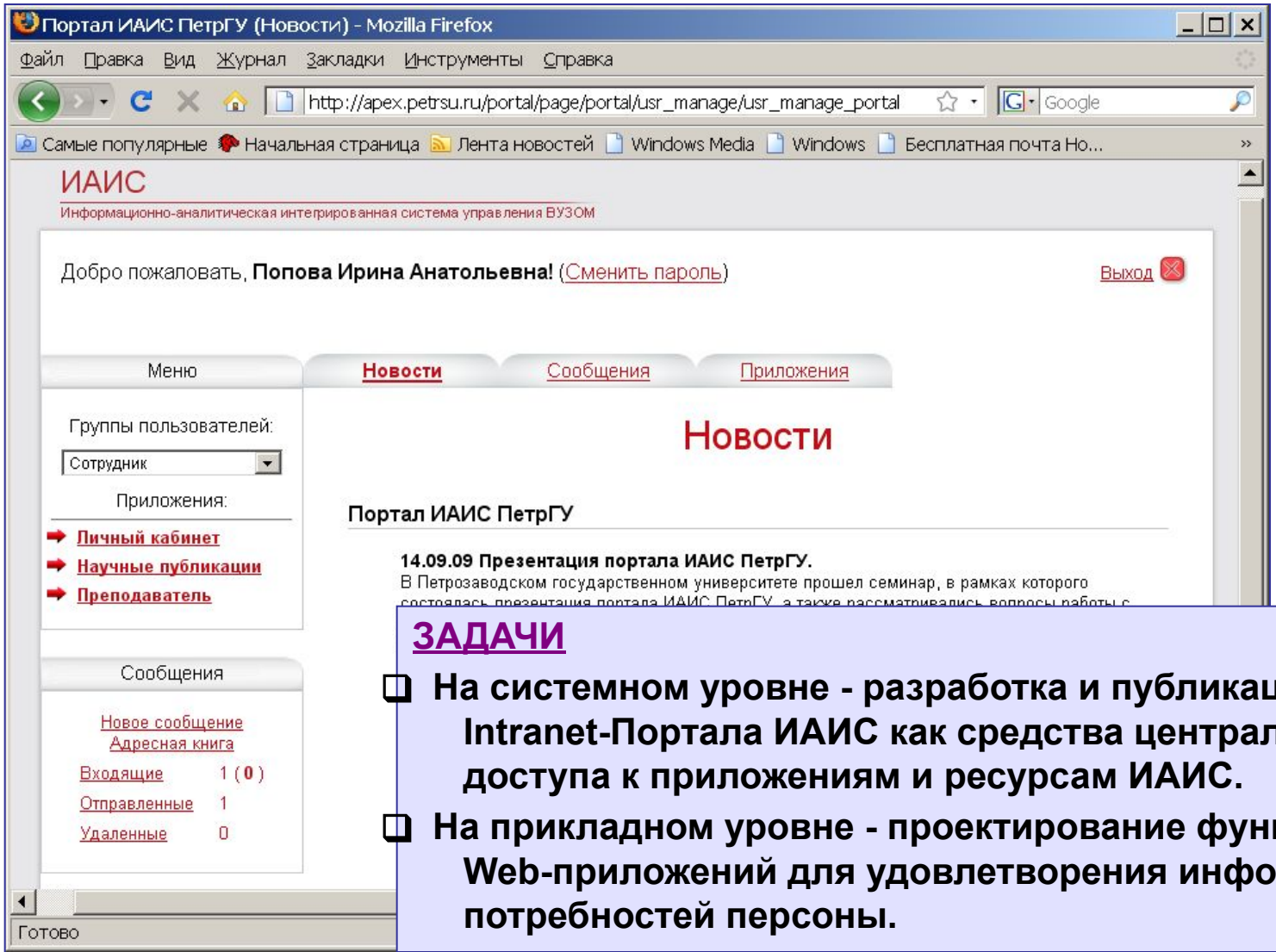
Персонал-комплекс

Анализ эффективности персонала

Показатели эффективности:

- Результаты деятельности ФПК (план-факт по количеству курсов, количеству слушателей)
- Коэффициент обучения (количество прошедших обучение/количество сотрудников)
- Рейтинг профессиональной компетенции сотрудников
- Рейтинг дистанционных курсов преподавателей/кафедр
- Коэффициент стабильности (число уволенных сотрудников со стажем менее 3 лет/число принятых сотрудников за 3 года)
- Процент молодежи, принятой на работу в вуз (количество сотрудников до 30 лет/количество сотрудников)
- Анализ причин увольнения

Персона-комплекс



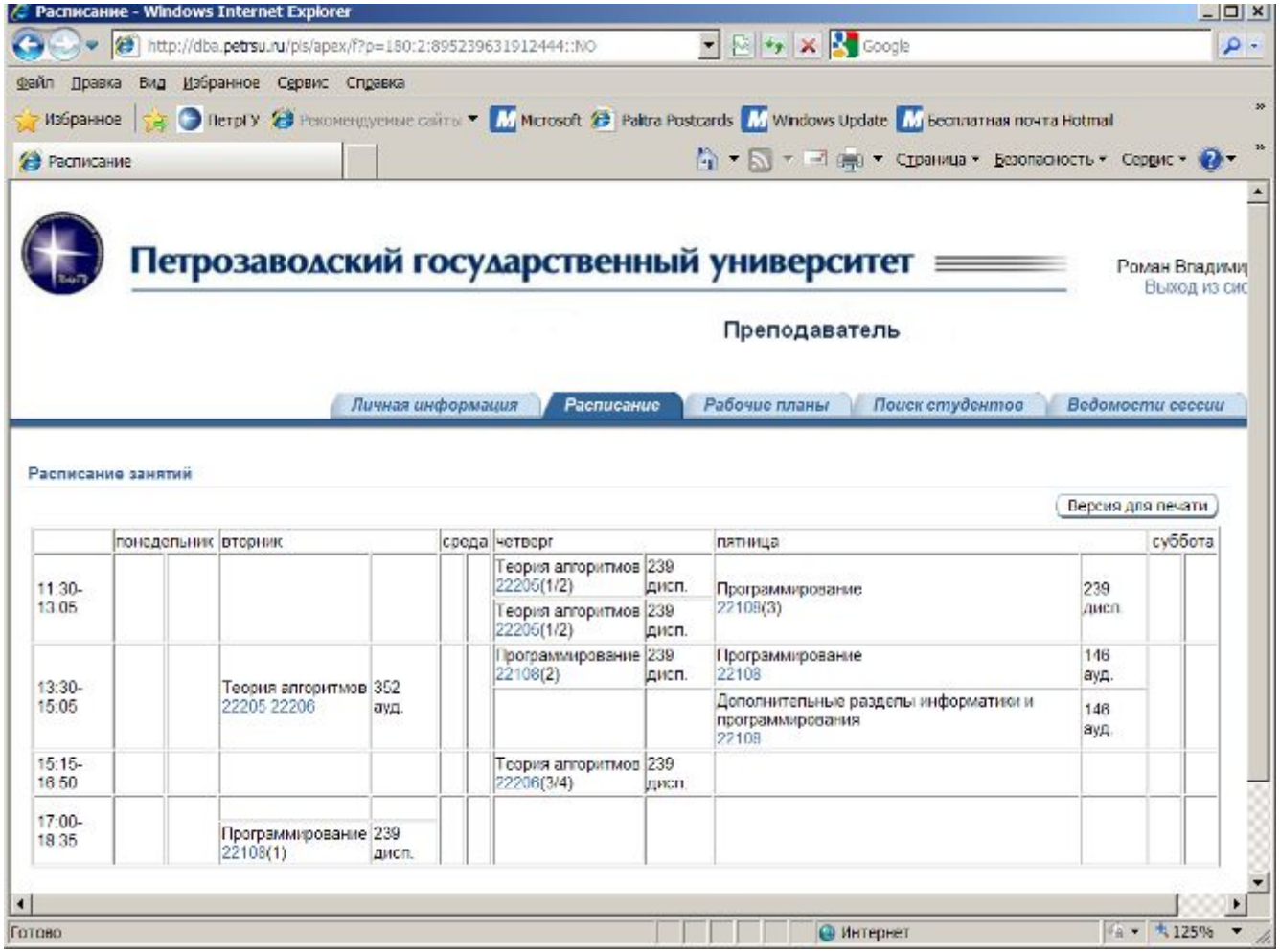
ЗАДАЧИ

- На системном уровне - разработка и публикация Intranet-Портала ИАИС как средства централизованного доступа к приложениям и ресурсам ИАИС.
- На прикладном уровне - проектирование функциональных Web-приложений для удовлетворения информационных потребностей персоны.

Персона-комплекс

Кабинет преподавателя

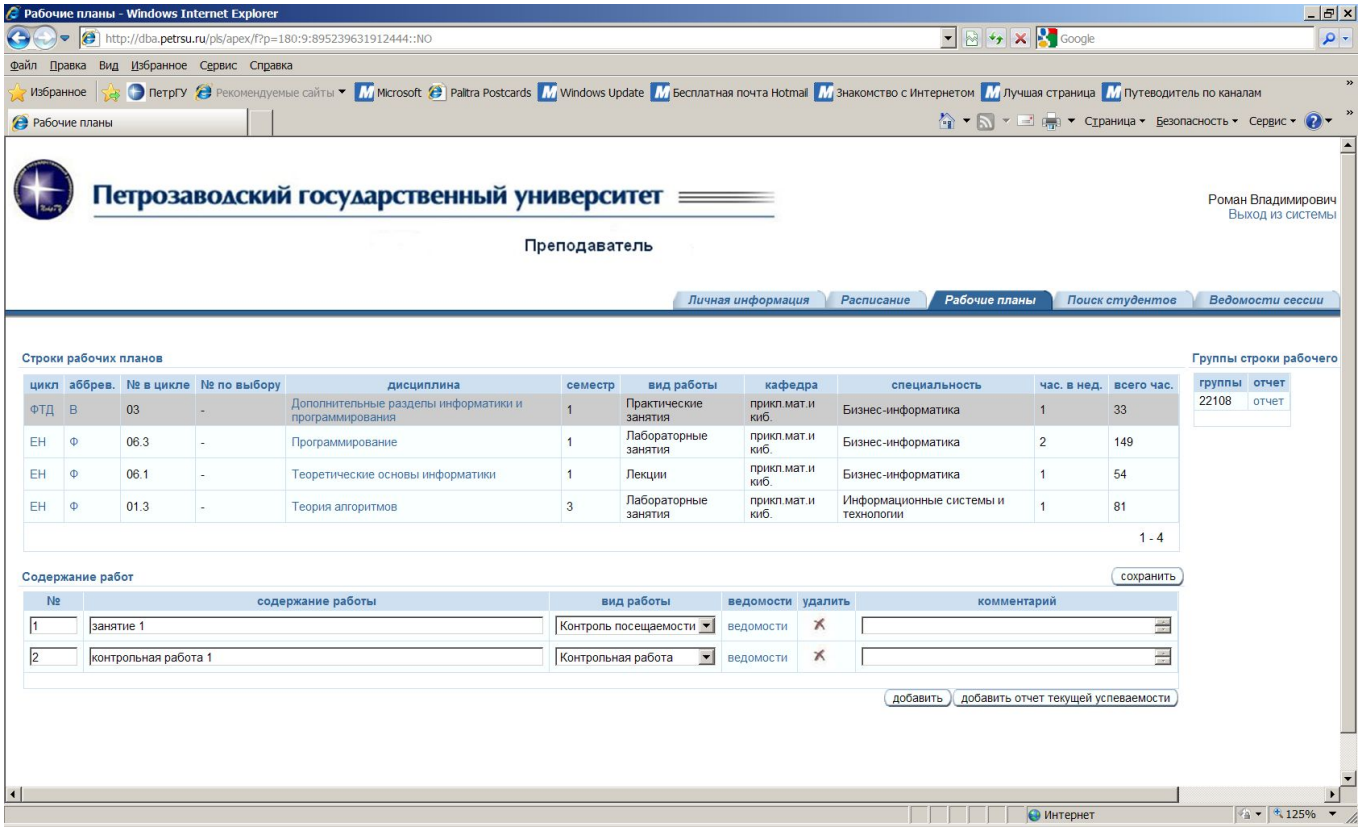
- Личная информация
- Расписание
- Рабочие планы
- Поиск студентов
- Ведомости сессии
- Контроль успеваемости
- Контроль посещаемости



Персона-комплекс

Кабинет преподавателя

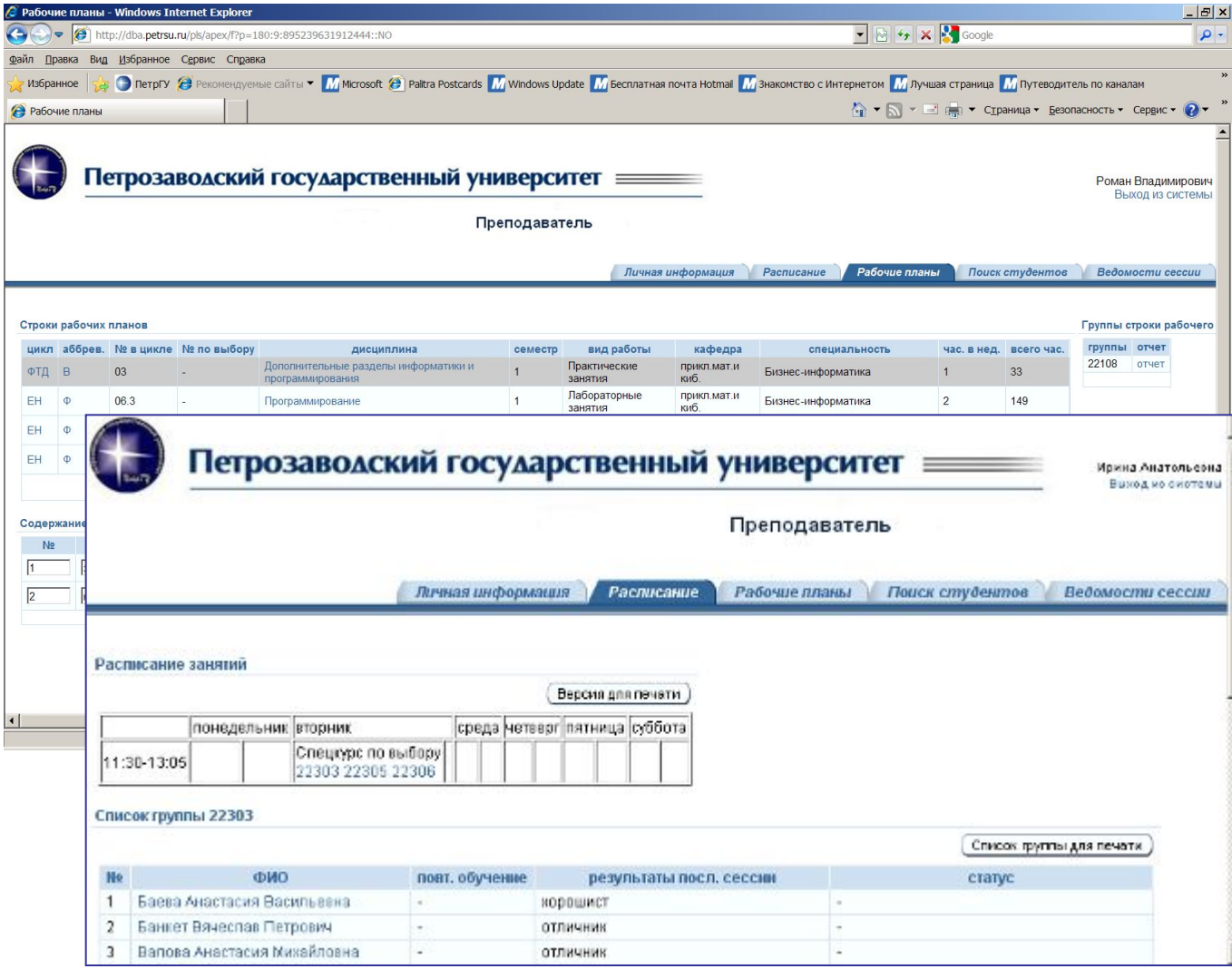
- Личная информация
- Расписание
- Рабочие планы
- Поиск студентов
- Ведомости сессии
- Контроль успеваемости
- Контроль посещаемости



Персона-комплекс

Кабинет преподавателя

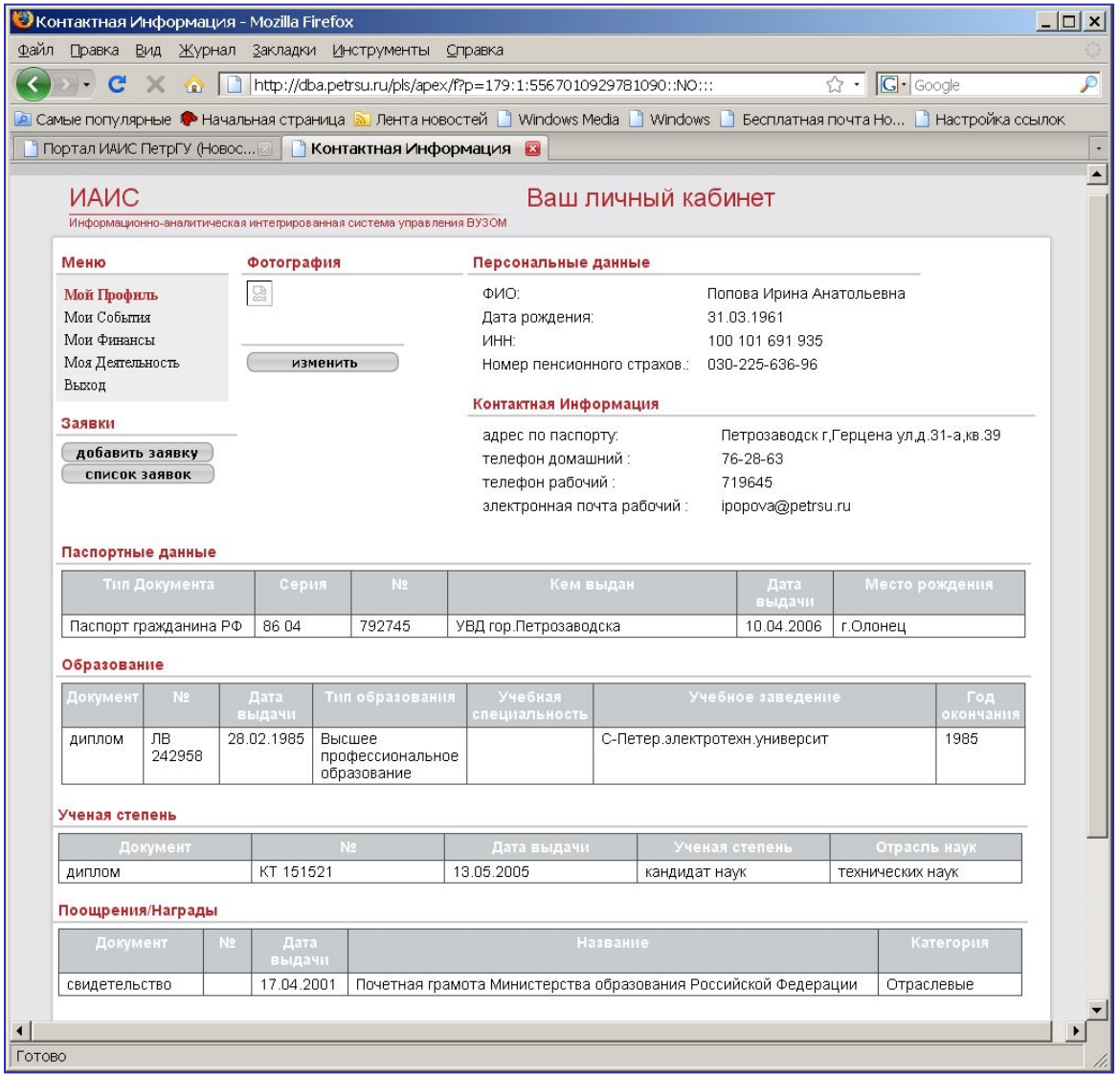
- Личная информация
- Расписание
- Рабочие планы
- Поиск студентов
- Ведомости сессии
- Контроль успеваемости
- Контроль посещаемости



Персона-комплекс

Личный кабинет:

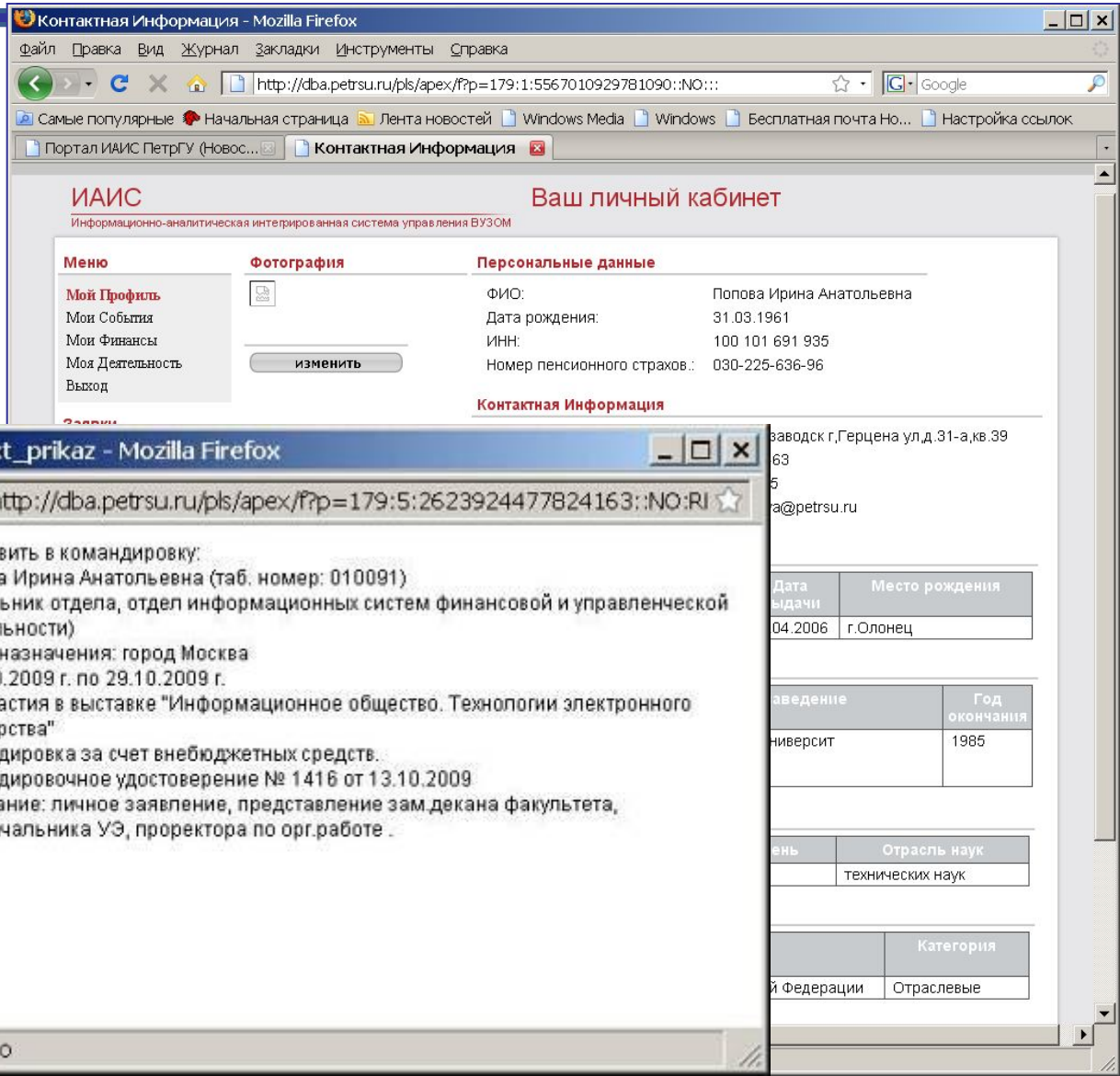
- Мой профиль
- Мои события
  - Назначения
  - Приказы
  - Командировки
  - Отпуска
  - Больничные листы
- Мои финансы
  - Депонент
  - Подотчет
  - ФОТ
- Моя деятельность
  - Публикации



Персона-комплекс

Личный кабинет:

- Мой профиль
- Мои события
  - Назначения
  - Приказы
  - Командировки
  - Отпуска
  - Больничные листы
- Мои финансы
  - Депонент
  - Подотчет
  - ФОТ
- Моя деятельность
  - Публикации



Соответствие системе менеджмента качества

ГОСТ Р ИСО 9001-2001 «Системы менеджмента качества. Требования»

6. Менеджмент ресурсов в системе качества включает управление

6.2. Человеческие ресурсы

Вуз планирует индивидуальные системы поддержания и повышения компетентности преподавательского и учебно-вспомогательного персонала.

Определение соответствия компетентности, осведомленности и подготовки персонала выполняемым обязанностям, полномочиям, деятельности осуществляется путем:

- **проведения систематического определения необходимой компетентности сравнением требований с текущим уровнем компетентности;**
- **определения потребности в повышении квалификации, стажировках, участии в научных, методических и других мероприятиях для ликвидации недостаточного уровня компетентности;**
- **использования разработанной системы критериев оценки;**
- **поддержки в рабочем состоянии соответствующих записей об образовании, подготовке, навыках и опыте .**

Квалификация может включать степень преподавателей, практический опыт, специальные курсы или сертификаты, обучение на работе, что должно быть частью записью о качестве.

Соответствие типовой модели СК ОУ

Критерии

1. Лидирующая роль руководства
2. Политика и стратегия
   - 2.4 Механизмы информирования персонала вуза и студентов о проводимой политике и стратегии
3. Менеджмент персонала
   - 3.1 Кадровая политика и принципы управления развитием персонала
   - 3.2 Механизмы определения квалификационных требований к персоналу, его подготовке и повышению квалификации
   - 3.3 Механизмы мотивации, вовлечения и поощрения персонала за деятельность по улучшению качества функционирования вуза
   - 3.4 Обеспечение обратной связи и диалога между персоналом, студентами и руководством вуза
   - 3.5 Повышение качества рабочей среды, обеспечение социальной защиты и повышение благосостояния персонала
4. Ресурсы и партнеры
5. Менеджмент процессов
6. Удовлетворенность потребителей
7. Удовлетворенность персонала
   - 7.1. Механизмы сбора и анализа информации об удовлетворенности персонала
   - 7.2. Уровень удовлетворенности персонала
8. Влияние вуза на общество
9. Результаты деятельности вуза

Education and Culture

Tempus

Благодарю
за внимание!

ruzanova@petrsu.ru