



Экспертный семинар

«Система повышения квалификации управленческого персонала вуза»

Похолков Юрий Петрович

д.т.н., научный руководитель

Буйкин Степан Вячеславович

магистрант



Цель экспертного семинара

Формулирование рекомендаций
по совершенствованию системы
повышения квалификации
управленческого персонала вуза



Структура семинара

1. Введение. Актуальность. Принятие определений, допущений – **15 мин**
2. Предварительная экспертная оценка состояния системы повышения квалификации (ПК) управленческого персонала вузов (*индивидуальная работа*) – **10 мин**
3. Определение признаков, ориентируясь на которые, можно количественно оценить состояние системы ПК управленческого персонала вузов (*командная работа, дискуссия*) – **30 + 20 мин**
4. Построение проверочной матрицы критериев оценки состояния системы ПК управленческого персонала вуза (*индивидуальная работа*) – **25 мин**
5. Количественная оценка состояния системы ПК управленческого персонала вузов (*командная работа, дискуссия*) – **30 мин**
6. Определение препятствий на пути развития системы ПК управленческого персонала вуза (*дискуссия*) – **30 мин**
7. Формулирование рекомендаций по совершенствованию системы ПК управленч. персонала вузов (*командная работа, дискуссия*) – **30 + 20 мин**



Проблемная ситуация

Система повышения квалификации управленческого персонала вуза не обеспечивает должного уровня квалификации персонала, а это, в свою очередь, не позволяет российским вузам занять достойное место в мировой системе высшего образования



Определение-допущение

Система повышения квалификации управленческого персонала вузов представляет собой комплекс условий и мероприятий, обеспечивающих постоянное поддержание уровня управленческих компетенций персонала на уровне, адекватном внешним и внутренним вызовам



Оцените **состояние** системы повышения квалификации управленческого персонала вуза

- Системный кризис
- Критическое
- Приемлемое (удовлетворительное)
- Хорошее
- Превосходное
- Другое (укажите Ваше личное мнение)



Определите **признаки**,
ориентируясь на которые, можно
количественно оценить состояние
системы повышения квалификации
управленческого персонала вузов
(командная работа)



Признаки оценки состояния системы повышения квалификации управленческого персонала вузов

1. Доля УП с наличием долгосрочных планов ППК (план развития личности, план карьеры) – 2
2. Доля успешно реализованных проектов в рамках программ ПК (в т.ч. Привлечение фин. средств по результатам проектов) – 2
3. Доля коллектива университета, которые положительно оценивают работу управленческого персонала – 2
4. Доля ППК, соответствующих (влияющих на) ПРУ (изменение ключевых показателей университета) – 1 (!)
5. Доля УП, прошедшего стажировки в партнерских организациях, в реальном секторе – 1
6. Доля УП, который ежегодно проходит ПК – 1
7. Оптимальность бизнес-процессов (время, количество предписаний внешних регулирующих органов) – 1
8. Доля УП, получивших продвижение по карьерной лестнице в результате ПК – 1
9. Доля времени, которое 1 чел. УП проводит в год на совещаниях – 1

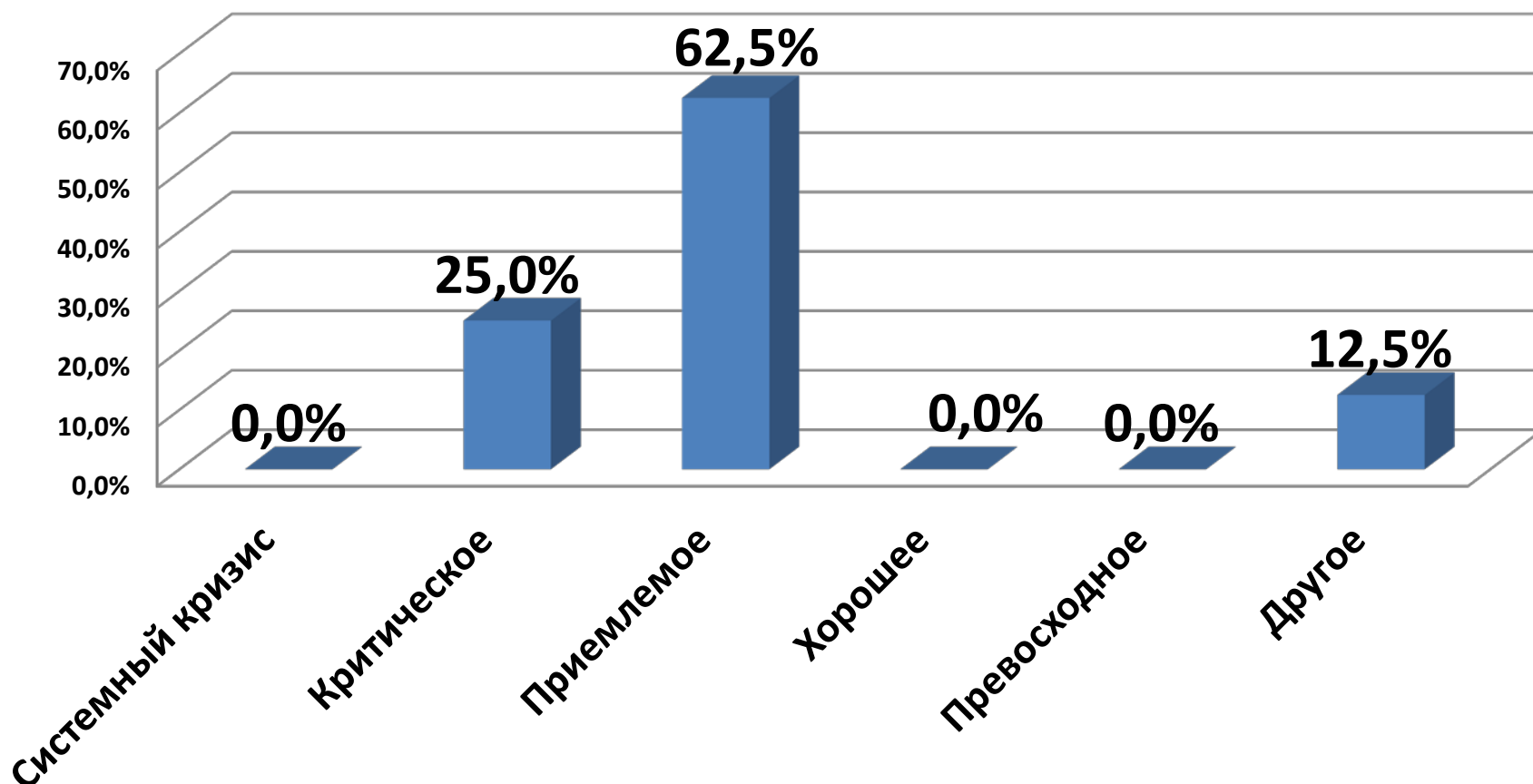


Матрица критериев оценки системы повышения квалификации управленческого персонала вузов

Уд. вес	SQ	Оценка состояния Критерий	Систем. кризис	Критическое	Приемлемое	Хорошее	Превосходное
		Доля УП с наличием долгосрочных планов ППК (план развития личности, план карьеры)					
		Доля успешно реализованных проектов в рамках программ ПК					
		Доля коллектива университета, которые положительно оценивают работу управленческого персонала					
		Доля ППК, соответствующих (влияющих на) ПРУ (изменение ключевых показателей университета)					
		Доля УП, прошедшего стажировки в партнерских организациях, в реальном секторе					



Экспертная оценка состояния системы повышения квалификации управленческого персонала вузов



Другое: ПК «для галочки» в соответствии с приказом 1н



Количественная оценка системы повышения квалификации управленческого персонала вузов

Уд. вес	SQ	Оценка состояния Критерий	Систем. кризис	Критиче ское	Приемл емое	Хороше е	Превосх одное
21	21	Доля УП с наличием долгосрочных планов ППК (план развития личности, план карьеры)	7	21 19	46	66	95
26	15	Доля успешно реализованных проектов в рамках программ ПК	5	15 15	34	49	70
16	30	Доля коллектива университета, которые положительно оценивают работу управленческого персонала	9,4	30 22	43	59	83
24	23	Доля ППК, соответствующих (влияющих на) ПРУ (изменение ключевых показателей университета)	8	23 21	43	58	77
14	20	Доля УП, прошедшего стажировки в партнерских организациях, в реальном секторе	4,4	20 15	28	46	61



**Назовите 1 самое главное
препятствие на пути развития
системы повышения
квалификации управленческого
персонала вузов**
(«Тусовка», дискуссия)



Препятствия на пути развития системы повышения квалификации управленческого персонала вузов

Личные факторы:

- 22 – Сам человек (персонал)
- 20 – Отсутствие понимания потребности ПК
- 20 – Отсутствие желания у персонала
- 13 – Боязнь действующих руководителей вырастить конкурентов себе
- 6 – Низкая квалификация управленцев высшего уровня

Системные факторы:

- 20 – Подбор ППС (экспертов), которых привлекаем в качестве преподавателей программ ПК
- 16 – Отсутствие индивидуального плана ежегодного ПК, ориентированного на программу развития вуза
- 11 – Отсутствие прозрачных критериев оценки эффективности системы ПК
- 10 – Сложность увидеть быстрый результат после ПК
- 7 – Отсутствие универсальной программы подготовки



**Сформулируйте 5 рекомендаций по
совершенствованию системы
повышения квалификации
управленческого персонала вузов**
(командная работа, дискуссия)



Рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации управленческого персонала вузов

- **Формирование системы управленческого кадрового резерва и кадрового резерва ТОП-менеджмента в вузе – 2**
- **Дифференциация программ ПК в соответствии с уровнем управления (категорией АУП) – 1 (!)**
- **Формирование системы подбора экспертов, участвующих в реализации программ ПК – 1 (!)**
- **Разработка системы оценки результативности ППК – 1 (!)**
- **Создание Фонда развития, из которого финансируется ППК в виде проектов – 1 (!)**
- **Разработка и контроль реализации регламента подбора персонала (АУП) – 1**
- **Встраивание системы ПК в систему карьерного роста (доведение доли АУП вуза с персональным планом развития, ориентированным на программу развития вуза до 90%) – 1**
- **Создание системы стажировок в партнерских организациях – 1**



Рейтинг рекомендаций по совершенствованию системы ПК управленческого персонала вузов

1. Формирование системы управленческого кадрового резерва и кадрового резерва ТОП-менеджмента в вузе
2. Разработка системы оценки результативности ППК
2. Создание Фонда развития, из которого финансируется ППК в виде проектов
3. Встраивание системы ПК в систему карьерного роста (доведение доли АУП вуза с персональным планом развития, ориентированным на программу развития вуза до 90%)
4. Формирование системы подбора экспертов, участвующих в реализации программ ПК
5. Разработка и контроль реализации регламента подбора персонала (АУП)
6. Дифференциация программ ПК в соответствии с уровнем управления (категорией АУП)
7. Создание системы стажировок в партнерских организациях



Благодарим за внимание!
