

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ПРИКАЗ





Об изменении структуры университета

В целях совершенствования структуры Тольяттинского государственного университета

ПРИКАЗЫВАЮ:

С 17 сентября 2021 года внести следующие изменения в структуру Тольяттинского государственного университета:

1. Исключить из структуры ТГУ управление по работе с персоналом в составе:

1.1. Отдел управления персоналом.

1.2. Отдел медицинской профилактики (с процедурным кабинетом).

2. Включить в структуру ТГУ проректора по развитию кадрового потенциала.

3. Включить в структуру ТГУ и подчинить проректору по развитию кадрового потенциала:

3.1. Отдел управление персоналом.

3.2. Отдел медицинской профилактики (с процедурным кабинетом).

3.3. Отдел льгот и компенсаций.

3.4. Центр цифровизации процессов управления персоналом.

4. Утвердить Положения:

4.1. Об отделе управление персоналом (Приложение 1).

4.2. Об отделе медицинской профилактики (Приложение 2).

4.3. Об отделе льгот и компенсаций (Приложение 3).

4.4. О центре цифровизации процессов управления персоналом (Приложение 4)

5. Директору центра гуманитарных технологий и медиакоммуникаций «Молодежный медиахолдинг «Есть talk» Т.А. Соколовой внести соответствующие изменения в структуру, размещенную на сайте ТГУ.

Ректор

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a smaller, more intricate scribble on the right.

М.М. Криштал

Приложение 4
к приказу № 166 от 16.05 2021

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ


федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»



УТВЕРЖДАЮ
Ректор


М.М. Криштал
2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О центре цифровизации процессов управления персоналом

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 2 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом

Оглавление

1. Назначение.....	3
2. Структура.....	3
3. Основные задачи.....	3
4. Функции.....	4
5. Права и ответственность.....	6
6. Взаимодействие со структурными подразделениями и сторонними организациями.....	8

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 3 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом

1. Назначение

1.1. Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом (далее – Положение) регламентирует деятельность центра цифровизации процессов кадровой политики.

1.2. Центр цифровизации процессов управления персоналом (далее – Центр) является самостоятельным структурным подразделением ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет» (далее – ТГУ), подчиняется проректору по развитию кадрового потенциала.

1.3. Центр цифровизации процессов управления персоналом формирует и реализует единую кадровую политику ТГУ, в частности, осуществляет целенаправленное воздействие на человеческую составляющую университета, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития университета; обеспечивает потребности университета в персонале требуемого состава и квалификации и поддержании необходимой работоспособности персонала с минимальными затратами.

2. Структура

2.1. Центр создается, реорганизуется и ликвидируется приказом ректора.

2.2. Центр возглавляет директор центра, назначаемый на должность приказом ректора.

2.3. Структура и штатное расписание Центра утверждается ректором в соответствии с действующей процедурой и учетом объемов и специфики работы.

3. Основные задачи

3.1. Построение полного цикла найма персонала. Подготовка предложений по подготовке и растановке кадров.


3.2. Совершенствование бизнес-процессов управления персоналом.

3.3. Повышение привлекательности ТГУ для соискателей.

3.4. Адаптация работников, начинающих карьеру в профессорско-преподавательском составе.

3.5. Проведение оценки персонала.


3.6. Разработка треков развития карьеры, в том числе для работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее - ППС). Формирование кадрового резерва ТГУ.

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 4 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом


3.7. Цифровизация кадровых процессов в соответствии с Программой развития.

4. Функции

- 4.1. Построение полного цикла найма персонала:
 - 4.1.1. Определение потребности в трудовых ресурсах и составление профиля должности.
 - 4.1.2. Анализ рынка труда.
 - 4.1.3. Организация поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.
- 4.2. Проведение оценки персонала:
 - 4.2.1. Определение потребности в оценке персонала.
 - 4.2.2. Разработка совместно с руководителями подразделений ключевых критериев оценки персонала (HiPo, HiPro).
 - 4.2.3. Определение оценочных шкал ключевых критериев оценки персонала и доли их влияния на результат оценки.
 - 4.2.4. Разработка методики оценки персонала (человеческого капитала), учитывающей сложность должности (ранг), ценность работника, результаты по показателям результативности, соответствие работника компетентностной модели должности.
 - 4.2.5. Апробация разработанной методики. Проведение оценки персонала по разработанной методике оценки персонала.
 - 4.2.6. Разработка итоговых документов по оценке персонала.
 - 4.2.7. Организация обучения и консультирование персонала по ключевым направлениям оценки персонала.
 - 4.2.8. Автоматизация процессов оценки персонала.
- 4.3. Разработка треков развития карьеры:
 - 4.3.1. Выявление ключевых сотрудников, в том числе по итогам оценки персонала.
 - 4.3.2. Формирование кадрового резерва ТГУ.
 - 4.3.3. Цифровизация процесса выбора треков развития, в том числе:
 - 4.3.3.1. Анализ паттернов поведения сотрудников, в том числе на основе цифровых следов из внутренних и внешних источников (включая социальные медиа), для формирования предложений по построению карьерных траекторий, учитывающих психологические особенности личности, и включения сотрудников в кадровый резерв.

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 5 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом


- 4.3.3.2. Анализ профилей потенциальных работников в социальных сетях.
- 4.3.4. Разработка и актуализация различных, в том числе по сроку трудового договора, треков найма НПП.
- 4.3.5. Формирование персональной учебной нагрузки для ППС.
- 4.3.6. Развитие и популяризация системы поддержки коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД) и гарантированного участия авторов в распределении доходов от использования и/или реализации РИД.
- 4.3.7. Использование профессиональных рейтингов, наукометрии и других современных инструментов для поиска специалистов и команд, привлечение которых даст положительный экономический и/или имиджевый эффект.
- 4.4. Адаптация работников, начинающих карьеру профессорско-преподавательского состава:
 - 4.4.1. Обучение работников из числа ППС основам педагогики, педагогическому дизайну, особенностям разработки основных профессиональных образовательных программы.
 - 4.4.2. Подбор обучающих контентов для обучения педагогическому мастерству.
 - 4.4.3. Подбор педагогического состава для ведения и иного персонала для сопровождения учебного процесса.
- 4.5. Совершенствование бизнес-процессов управления персоналом.
 - 4.5.1. Анализ существующих моделей управления персоналом в России и за рубежом, и построение на их базе гибкой системы управления персоналом ТГУ.
 - 4.5.2. Преобразование на постоянной основе действующей модели управления персоналом ТГУ с учетом трансформации структуры и новых подходов к деятельности ТГУ.
 - 4.5.3. Актуализация методов управления персоналом с учетом внедрения цифровых технологий.
- 4.6. Повышение привлекательности ТГУ для соискателей.
 - 4.6.1. Изучение статистики рынка труда, данных служб занятости и социологических исследований. Проведение маркетингового анализа конкурентной среды.
 - 4.6.2. Формирование HR-бренда ТГУ.
 - 4.6.3. Формирование и поддержание позитивного имиджа ТГУ для соискателей и предпринимательского сообщества.
 - 4.6.4. Взаимодействие с организациями независимо от форм их собственности в рамках компетенций и задач Центра.

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 6 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом

- 4.6.5. Создание ценностного предложения работодателя (EVP).
- 4.7. Цифровизация кадровых процессов в соответствии с Программой развития:
- 4.7.1. Описание требований к функциональности к разрабатываемым цифровым сервисам.
- 4.7.2. Описание существующих потребностей, рисков, заинтересованных сторон.
- 4.7.3. Описание бизнес-целей разрабатываемых цифровых продуктов.
- 4.8. Работа в области системы менеджмента качества (СМК):
- 4.8.1. Участие в разработке, внедрении и поддержании в рабочем состоянии документов СМК в части, касающейся осуществляемой деятельности.
- 4.8.2. Участие в разработке и внедрении мероприятий, направленных на совершенствование СМК.


5. Права и ответственность

- 5.1. Центр имеет право:
- давать руководителям структурных подразделений университета обязательные для исполнения указания по вопросам, относящимся к компетенции Центра;
 - получать от всех структурных подразделений университета сведения, необходимые для выполнения возложенных на Центр задач;
 - давать разъяснения, рекомендации и указания по вопросам, входящим в компетенцию Центра.
- 5.2. Центр обязан осуществлять свою деятельность, руководствуясь:
- законодательством РФ;
 - нормативными и инструктивными документами вышестоящих органов;
 - уставом ТГУ;
 - положением об оплате труда ТГУ;
 - коллективным договором ТГУ;
 - настоящим Положением.
- 5.3. Всю полноту ответственности за выполнение возложенных настоящим Положением на Центр целей и задач, в том числе за соблюдение требований и контроль соблюдения требований документов по стандартизации, внедренных в практику работы университета, в части, касающейся выполняемой деятельности, несет директор Центра.
- 5.4. Степень ответственности других сотрудников Центра устанавливается должностными инструкциями.

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 7 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом

5.5. Сотрудники Центра при оценке деловых качеств работников университета обязаны исходить только из официально полученных материалов и не вправе разглашать имеющуюся конфиденциальную информацию.

5.6. Директор Центра и сотрудники несут ответственность за разглашение сведений, составляющих государственную и/или коммерческую тайну, а также конфиденциальной информации и иных сведений, могущих нанести ущерб университету или повлиять на его авторитет.

 ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ		ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет»
Версия 1	Стр. 8 из 8	Положение о центре цифровизации процессов управления персоналом

6. Взаимодействие со структурными подразделениями и сторонними организациями

6.1. Центр взаимодействует со всеми структурными подразделениями университета и сторонними организациями (Министерством образования и науки РФ, Центром занятости, Роспотребнадзором, органами статистики, иными государственными органами и органами местного самоуправления, рекрутинговыми организациями и т.д.) по вопросам, входящим в компетенцию ЦЦПКП.

6.2. Центр взаимодействует с органами по сертификации по вопросам подтверждения соответствия СМК университета требованиям стандартов, внедренных в ТГУ.

Начальник управления
по работе с персоналом



А.М. Шипилова

СОГЛАСОВАНО

Начальник правового
управления

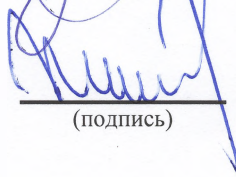


(подпись)

15.09.21
(дата)

М.В. Дроздова

Представитель руководства по
качеству, проректор по научно-
инновационной деятельности



(подпись)

16.09.21
(дата)

С.Х. Петерайтис