

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**ПАВЛОДАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ С. ТОРАЙГЫРОВА**



**ОТЧЕТ
ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА
543657-TEMPUS-1-2013-1-KZ-TEMPUS-JPGR
«СОДЕЙСТВИЕ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ЛЮДЕЙ»
В РАМКАХ ПРОГРАММЫ TEMPUS
ЗА 2013-2014 УЧЕБНЫЙ ГОД**

**ПАВЛОДАР
2014**

СОДЕРЖАНИЕ

1	Алгоритм и основные этапы реализации проекта	3
2	Аудит системы HR-менеджмента	3
3	Карта компетентности и приоритеты совершенствования системы HR-менеджмента	5
4	Управление проектом	5

1 АЛГОРИТМ И ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

В рамках реализации проекта по программе TEMPUS 543657-TEMPUS-1-2013-1-KZ-TEMPUS-JPGR «Содействие развитию организаций образования через развитие людей» в Павлодарском государственном университете имени С. Торайгырова проведена следующая работа:

- определены цели и задачи проекта обуславливающие его эффективность на макро и микроуровнях;

- принято участие в организационном собрании по реализации проекта на базе Каталонского политехнического университета (г. Барселона) в период с 10.03.14 по 12.03.14. В рамках проведения организационного собрания представлены проблемно-целевые аспекты деятельности Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова в области управления человеческими ресурсами. Презентация проблемно-целевых аспектов деятельности вуза в области управления человеческими ресурсами представлена в приложении А;

- на сайте университета размещена информация определяющая область, целевые ориентиры и ход реализации проекта (http://psu.kz/index.php?option=com_content&view=article&id=4830&Itemid=645&lang=rus);

- в рамках деятельности структурных подразделений университета создан центр по реализации проектов по программе TEMPUS со всем необходимым материально-техническим и информационным сопровождением;

- в соответствии с рабочим планом реализации проекта WP1, разработаны и определены: структура человеческих ресурсов университета; стратегические и целевые ориентиры развития человеческих ресурсов вуза; HR структура и позиции топ-менеджмента; карта законодательных и нормативных актов, регламентирующих систему HR менеджмента на макро- и микроуровнях; карта реализации HR процессов в университете (Приложение Б);

- принято участие в аудите системы HR менеджмента, проходившего на базе Казахского экономического университета имени Т. Рыскулова - 18.06.2014;

- в целях разработки стратегических приоритетов HR-менеджмента и повышения их эффективности разработана карта компетенций, направленная на выбор приоритетов повышения компетентности HR-менеджеров университета;

- начата работа по организации функционирования HR-ресурсного центра.

2 АУДИТ СИСТЕМЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА

Аудит системы HR-менеджмента университета проходил в соответствии с рабочим план-графиком проекта. В аудите системы HR-менеджмента со стороны вуза приняли участие:

- координатор проекта – декан финансово-экономического факультета, к.т.н., доцент экономики, профессор Эрназаров Тахир Яздурдиевич;
- менеджер проекта – директор департамента управления человеческими ресурсами, магистр социологии и политологии Токтушаков Арман Еркинович;
- менеджер проекта – профессор кафедры экономики, к.э.н., доцент экономики Титков Алексей Анатольевич;
- менеджер проекта – заведующая кафедрой экономики, к.э.н., доцент экономики Кунязова Сауле Каирбековна;
- начальник отдела менеджмента качества Демешко Ирина Викторовна.

При аудите системы HR-менеджмента в качестве внешних экспертов выступили:

- Алисия Берланга (Каталонский политехнический университет, Испания);
- Виктор Кордас (Королевский технологический институт, Швеция).

Аудит проходил в соответствии с Португальским стандартом HR-менеджмента NP 4427:2004 и стандартом ISO 19011-2012 (Проведение аудитов системы менеджмента).

В соответствии с действующими стандартами приоритетными параметрами аудита системы HR-менеджмента послужили:

- система управления человеческими ресурсами;
- степень (уровень) ответственности руководства;
- система HR-планирования;
- администрирование HR-менеджмента;
- процессы измерения параметров HR-процессов.

Аудит системы HR-менеджмента позволил выявить сильные и слабые стороны функционирования системы управления человеческими ресурсами.

Положительными аспектами системы HR-менеджмента в Павлодарском государственном университете имени С. Торайгырова являются:

- определена система организации управления человеческими ресурсами и создано структурное подразделение – департамент управления человеческими ресурсами;
- определены процедуры и механизмы управления человеческими ресурсами, а также разработан стандарт организации «Менеджмент персонала»;
- функционирует инфраструктура информационно-технического обслуживания человеческих ресурсов;
- функционирует система нормативно-правового обеспечения системы HR-менеджмента;
- система HR-менеджмента находится в управляемом состоянии посредством ведения рабочих записей и номенклатуры дел;
- взаимодействие структурных подразделений университета построено на принципах активного корпоративного сотрудничестве человеческих ресурсов;
- персонал на всех уровня вовлечен в систему управления вузом;
- выстроена система регламентирующая материальное стимулирование человеческих ресурсов.
- существует «прозрачная» система найма и расстановки персонала.

Проблемными аспектами системы HR-менеджмента в Павлодарском

государственном университете имени С. Торайгырова являются:

- отсутствие единой утвержденной политики по развитию человеческих ресурсов;
- отсутствие целей, видения, стратегических приоритетов развития системы HR-менеджмента;
- недостаточный уровень мониторинга и идентификации системы HR-менеджмента;
- отсутствие стратегического плана в области развития системы HR-менеджмента;
- недостаточный уровень эффективного функционирования организационно-управленческой структуры.

В общем виде результирующие параметры аудита системы HR-менеджмента представлены в приложении В.

3 КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ И ПРИОРИТЕТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ HR-МЕНЕДЖМЕНТА

В соответствии с результатами аудита системы HR-менеджмента сформирована карта-компетенций ориентированная на приоритеты развития человеческих ресурсов Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова.

Главными приоритетами совершенствования и развития системы HR-менеджмента определены:

- стратегическое планирование и политика HR-менеджмента;
- информационные системы и технологии HR-менеджмента;
- целевое ориентирование HR-менеджмента;
- построение эффективной системы HR-менеджмента;
- развитие и мотивация человеческих ресурсов;
- командная работа и корпоративное сотрудничество.

Приоритеты совершенствования системы HR-менеджмента представлены в приложении Г.

В целях совершенствования и развития системы HR-менеджмента определена целевая группа персонала для повышения квалификации.

4 УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ

Для эффективного управления и реализации проекта создана рабочая группа в следующем составе:

- руководитель проекта – ректор университета, д.э.н., профессор Омирбаев Серик Мауленович;
- координатор проекта – декан финансово-экономического факультета, к.т.н., доцент экономики, профессор Эрназаров Тахир Яздурдиевич;
- менеджер проекта – профессор кафедры экономика, к.э.н., доцент

экономики Титков Алексей Анатольевич;

– менеджер проекта – директор департамента управления человеческими ресурсами, магистр социологии и политологии Токтушаков Арман Еркинович;

– менеджер проекта – заведующая кафедрой экономики, к.э.н., доцент экономики Кунязова Сауле Каирбековна.

Приказ о создании рабочей группы представлен в приложении Д.

В ходе реализации проекта проведены следующие рабочие совещания:

– разработка целей и задач проекта, определение параметров эффективности проекта на макро- и микроуровнях;

– подготовка к организационному собранию по вопросам реализации проекта на базе Каталонского политехнического университета (Испания, г. Барселона);

– реализация мероприятий в соответствии с рабочим планом WP1;

– создание центра по реализации проектов в рамках программы TEMPUS;

– подготовка к аудиту системы HR-менеджмента;

– заполнение карты компетенций;

– утверждение отчета и подготовка к мониторингу реализации проекта.

Протоколы рабочих совещаний представлены в приложении Е.

В процессе управления проектом подготовлены к публикации следующие научные статьи:

– современная система управления персоналом и ее элементы;

– трансформация парадигмы управления персоналом и современные подходы к формированию организационных структур HR-менеджмента;

– зарубежный опыт построения и оптимизации структур управления персоналом.

Подготовленные научные публикации представлены в приложении Ж.