

Решение Ученого Совета Университета ИТМО от 29 ноября 2016 г.
«Работа с людьми: основные подходы к реализации HR-функции в Университете ИТМО»

Заслушав и обсудив доклад начальника департамента по управлению человеческими ресурсами и фандрайзинговой деятельности О.И. Кононовой, Ученый совет **отмечает**, что в Университете ИТМО реализованы следующие элементы HR-функции:

1. Управление эффективностью деятельности сотрудников с помощью показателей эффективности.
2. Обучение сотрудников и повышение их квалификации.
3. Поиск, подбор и найм сотрудников (рекрутинг).

Каждая из реализуемых элементов функции решает только часть стоящих перед ним задач и требует изменений и дополнений.

Система показателей эффективности не всегда связана с целями и задачам Университета, не позволяет дифференцированно управлять деятельностью сотрудников в рамках подразделений, не предусматривает наличие механизма актуализации показателей при изменении целей и задач Университета, а сами показатели зачастую носят формальный характер.

Реализуемое через департамент HRM повышение квалификации сотрудников и их академическая мобильность не планируется и не всегда оценивается по актуальным для Университета критериям, что не позволяет такому обучению работать на достижение целей и решение задач Университета. Отсутствует централизованная координация внутренних возможностей Университета по обучению и повышению квалификации сотрудников, а само обучение зачастую носит формальный характер. Все это в конечном итоге не позволяет Университету эффективно реализовать функцию обучения сотрудников.

Работа отдела рекрутинга носит недостаточно проактивный характер, а задача по поиску и подбору сотрудников категории ППС решается не планомерно в течение года, а всплесками активности в ходе конкурсов ППС два раза в год.

Ученый совет **отмечает**, что для достижения стратегических целей Университета ИТМО, включая повышение его международной конкурентоспособности, необходимо не только устранить указанные выше недостатки, но и дополнить HR-функцию недостающими элементами, а именно: системой сбора и анализа обратной связи от сотрудников к администрации, программой адаптации новых сотрудников, работой с организационной культурой. При этом реализация HR-функции должна осуществляться на базе ИСУ с применением уже имеющихся механизмов работы с людьми и разработкой новых.

Учитывая вышеизложенное, Ученый совет **постановил**:

1. Одобрить основные подходы к реализации HR-функции в Университете ИТМО, основанные на:

- проведении ревизии показателей эффективности, действующих в Университете, выведении показателей Университета с индивидуального уровня на уровень подразделений и их дальнейшей индивидуальной дифференциации при сохранении профессиональных требований к представителям профессорско-преподавательского состава, утвержденных решением Ученого совета от 29.01.2013 г.;
- оптимизации документального сопровождения HR-процедур;
- разработке единых принципов обучения, повышения квалификации и академической мобильности сотрудников, направленных на выполнение показателей подразделений и достижение целей Университета;
- планомерной активной работе по поиску и подбору сотрудников для подразделений Университета;
- внедрении системы регулярного сбора и анализа обратной связи от сотрудников, анализе организационной культуры Университета, внедрении системы адаптации новых сотрудников Университета.

