

Направления деятельности службы  
управления персоналом в вузе:  
международный и российский опыт  
исследовательских университетов, задачи  
службы в ТГУ.

Климова Татьяна  
Владимировна,  
начальник УРЧР

# HR- службы в референтных университетах

## Отдел человеческих ресурсов Университета Утрехта (Нидерланды)

- Консультация и поддержка руководства по вопросам HR
- Подготовка и разработка стратегии
- Управление делами сотрудников, включая управление и мониторинг различных процедур и схем
- Решение индивидуальных вопросов сотрудников

## Отдел кадров Национального университета Тайваня (Тайвань)

- Руководство Человеческими Ресурсами
- Подбор сотрудников
- Определение условий приема на работу
- Профессиональное развитие сотрудников
- Управление системой оценки результатов и выдачи заработной платы
- Установление благоприятных отношений между сотрудниками
- Соблюдение правовых норм и помощь в вопросах правовой сферы

# HR- службы в референтных университетах

## Служба управления персоналом Техасского университета (США)

- Подбор сотрудников
- Обучение и развитие персонала
- Создания условий труда для сотрудников
- Проведение программ поддержки университетского сообщества
- Информационная поддержка программ управления персоналом

## Отдел персонала Университета Фудань (КНР)

- Подбор и развитие персонала
- Стимулирование, поощрение и наказание персонала
- Подбор и развитие талантов

## Отдел человеческих ресурсов Университета Люнд (Швеция)

- Поддержка деятельности университета в области кадровой политики
- Управление заработной платой персонала
- Развитие общеуниверситетских программных документов, процессов, систем и инструментов
- Формирование HR-бренда университета
- Обучение и развитие персонала

# HR-службы в российских вузах

Кадровый учет  
ТК РФ  
Законы  
Отчеты  
Документы

Структура  
Орг. Развитие  
Нормирование  
Штаты  
Движение  
Численность

Мотивация  
ФОТ  
КРІ  
ЭК  
Исследования  
Системы  
Социальная  
Деньги

Рекрутинг  
Оценка  
Развитие  
Резерв  
Обучение  
Сопровождение  
Эффективность

HR-Бренд  
Стандарты  
Измерения  
Аналитика  
Культура  
Коммуникации  
Планирование

# Основные направления СИ 2

Привлечение и развитие ключевого персонала вуза, рост качества исследовательского и профессорско-преподавательского состава ("Кадры новой формации")

- Формирование кадрового резерва ТГУ,
- Организация рекрутинговых мероприятий и найм персонала,
- Разработка системы мотивации,
- Введение системы эффективных контрактов,
- Разработка модели компетенций,
- Разработка и запуск мероприятий по академической мобильности НПР ТГУ,
- Организация мероприятий по повышению квалификации и развитию уровня профессиональных компетенций НПР ТГУ.

# Осуществляемые проекты

1. «Использование модели компетенций в управлении персоналом ТГУ».
2. «Программа кадрового резерва ТГУ».



1. Стратегические цели  
(Дорожная карта)

2. Модель компетенций

3. Оценка

4. Развитие

Обучение

Формирование кадрового резерва

Индивидуальный план развития

5. Мотивация

Эффективный контракт

KPI

Нематериальная мотивация