

Университет.

Опыт трансформации человеческого капитала

Проект развития персонала
«Школа Академического Превосходства»

12.09.2019

Андрей Латышев



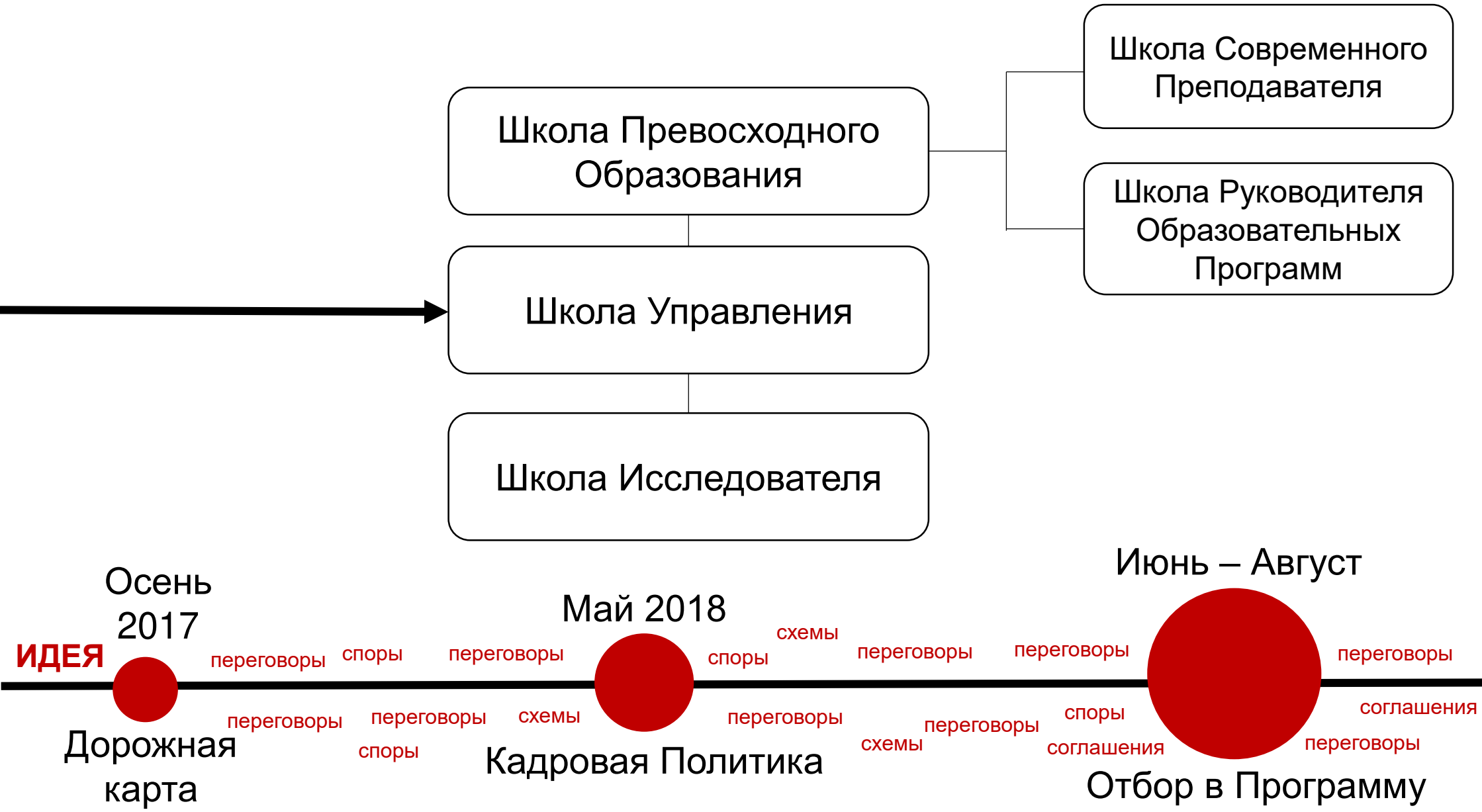
Ситуация перед стартом проекта: 2018 год

800 НПР – удовлетворенность 53%

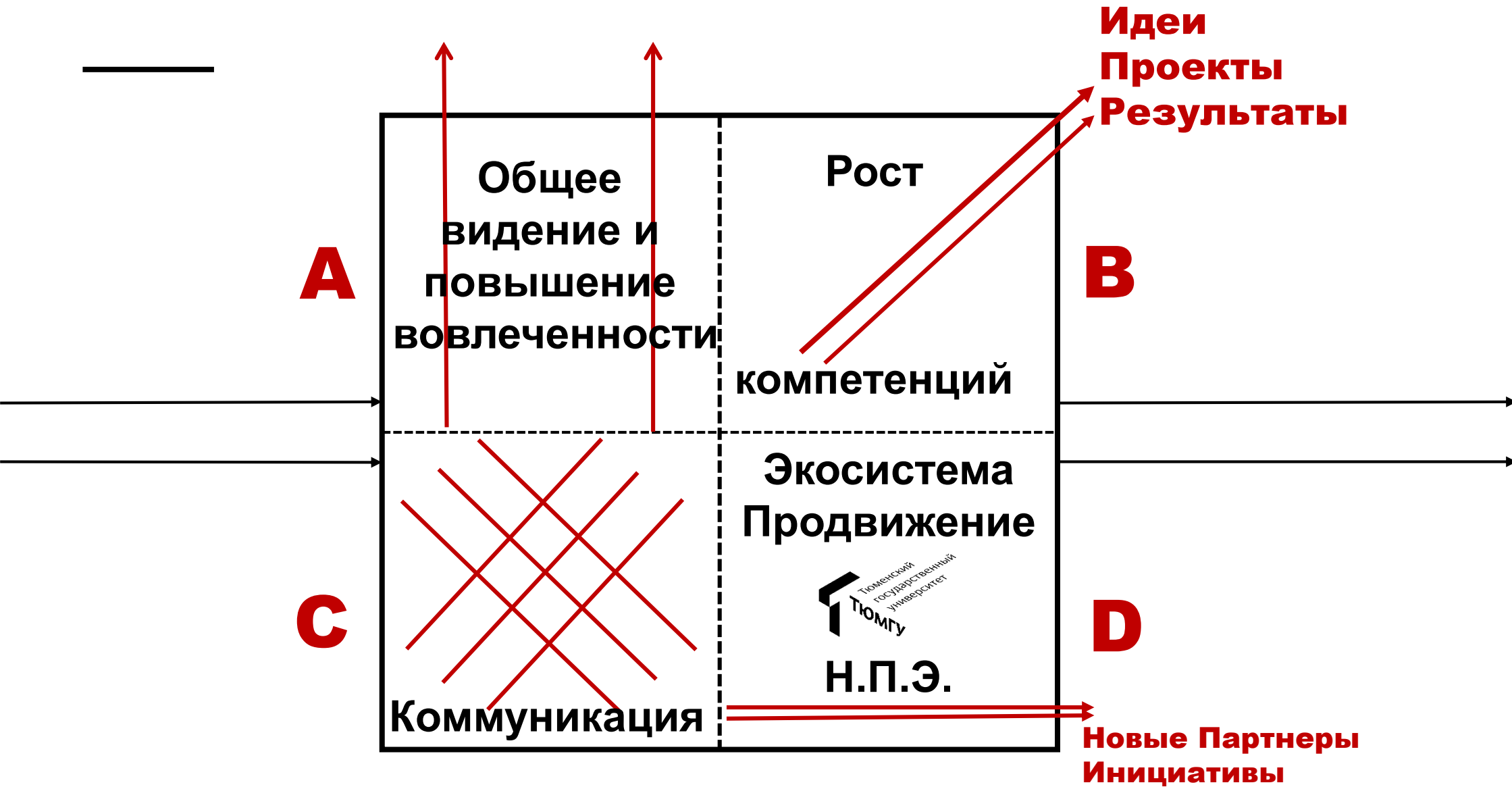
**БОЛЬШИЕ проблемы с
вовлеченностью**

**Большие проблемы с правильными
нормами деятельности**

Комплекс мер, одна из которых: Школа Академического Превосходства (SAE)



Основные задачи, которые мы поставили в ШАП.



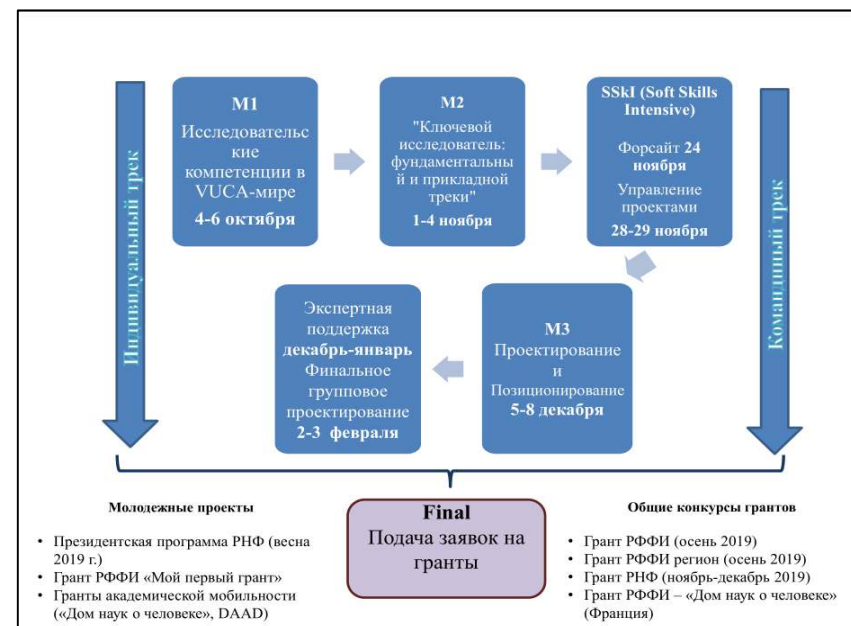
Целевые инвестиции в комплексное развитие человеческого капитала университета и региона

Последовательная система отбора



Пример содержания и идеологии треков SAE

Структура Трека – содержание



Структура Трека – содержание

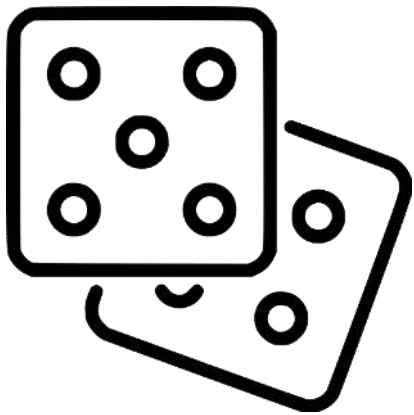


Структура Трека – основные модули



Применение современных образовательных технологий - научная игра

+ 200 миллионов рублей
1 год = 4 раунда (хода)



Кристофер Тьюринг, г. Манчестер
PhD, Калифорнийского университета науки и технологий
42 года

	Q1	Q2	All
H-Index Scopus	11	6	40
H-Index РИНЦ			

Премиа Филдса
Статьи Scopus // WoS

RUS, ENG, DE Ведущий научный сотрудник, Ун-т Манчестера

Международные гранты	1	Руководитель
Международные гранты	5	Исполнитель
НИОКР, договора, контракты	2	Исполнитель

300 000/месяц 6 млн. руб.

Открытый конкурса по отбору организаций на право получения субсидий на реализацию комплексных проектов по созданию высокотехнологичного производства (постановление 218)

До 200 млн. руб. 100%

Раунд 2

50% до 39 лет

Раунд 1

Конкурс грантов РФ
«Проведение исследований на базе существующей научной инфраструктуры мирового уровня»

До 30 млн. руб. 5 проектов 4 – 6 млн. руб. 1 проект

Требование к тематике:
Соответствие СНТР

Соответствие СНТР	Min 7 Scopus, WoS	Min 5 Scopus, WoS	До 5 руководителей До 10 человек 50% до 39 лет

Наличие объекта (-ов) научной инфраструктуры, в том числе центров коллективного пользования научным оборудованием или уникальные научные установки

Ориентироваться в грантах
(4 раунда – 7 типов)

Формировать команды
(25 NPC – 3 типов)

Формулировать темы
(Свобода творчества)

Авторская система компетенций L.A.U.N.C.H.

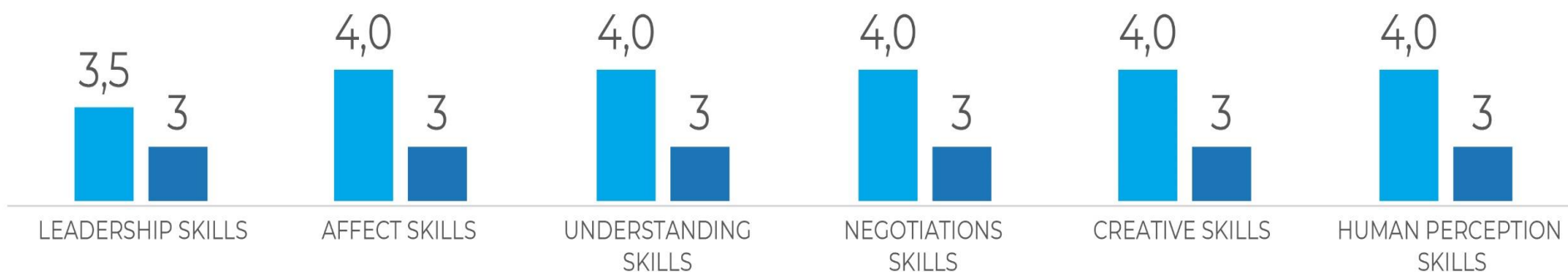
Система развития soft skill's по итогам оценки

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ LAUNCH И ИНТЕГРАЦИЯ H&S SKILLS



Общая оценка компетенций

■ Фактический ■ Приемлемый

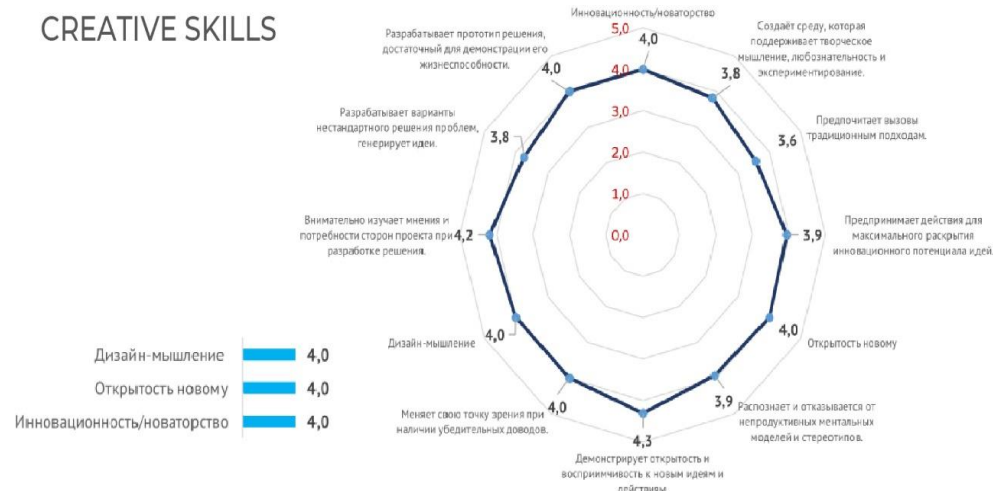


Примеры подробной раскладки

LEADERSHIP SKILLS



CREATIVE SKILLS



Широкий круг партнеров: образование, бизнес, зарубежные организации и эксперты



Генеральный партнер трека
Школа Управления

Генеральный партнер трека
Школа Современного Преподавателя



Некоторые организации и партнеры, принимавшие участие в реализации модулей для Школ Управления, Исследователя, Современного Преподавателя, Руководителя Образовательных Программ



Что в итоге получилось:

Задача А – Рост вовлеченности

800 НПР – удовлетворенность 71% (+18%)
94 участника ШАП – удовлетворенность 86%

Материальная мотивация (уровень зарплаты)

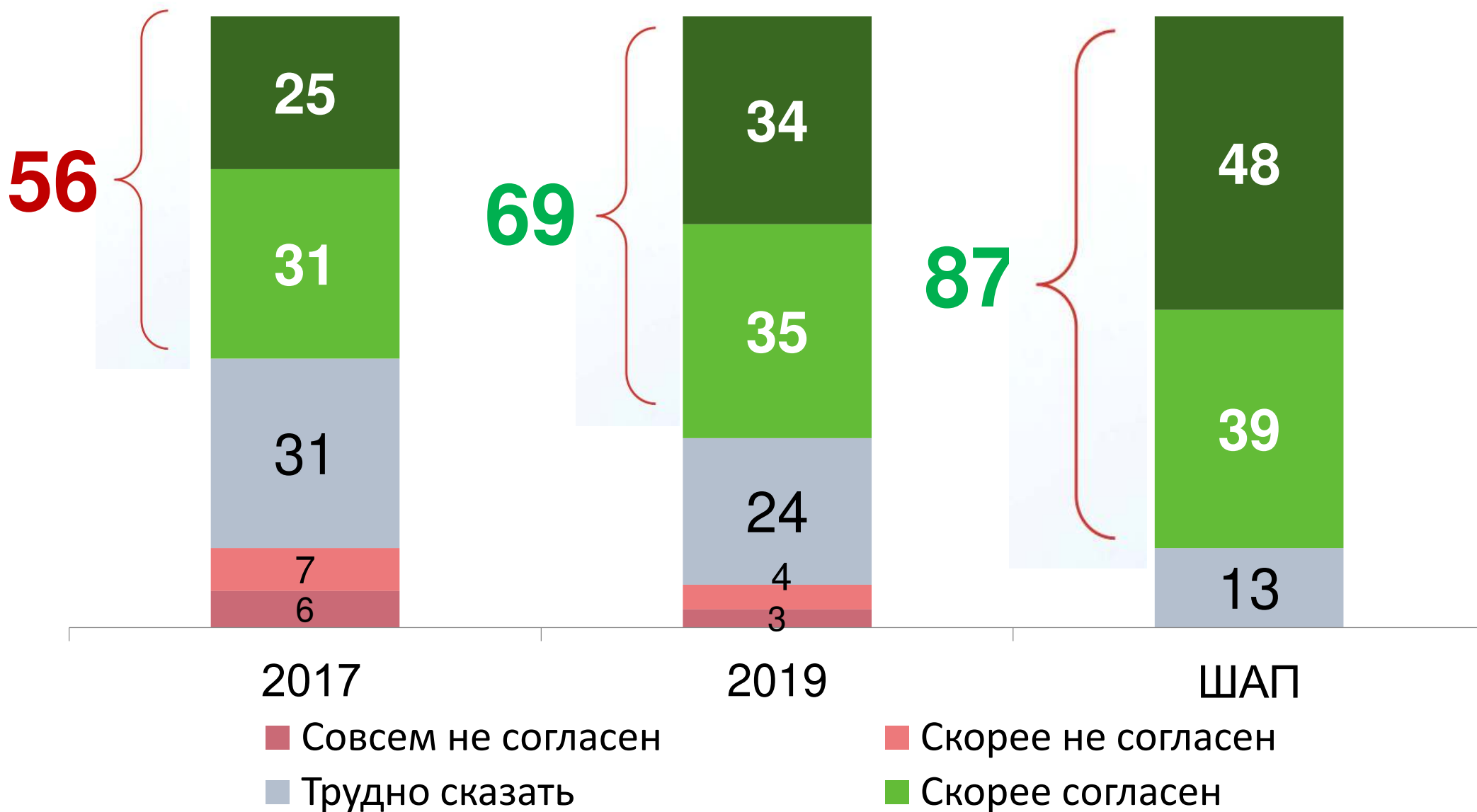
с **27%** в 2018 году до **54%** в 2019 году.

Возможность обучения и профессионального роста	59	85	25
Материальная мотивация (система премирования)	43	58	15
Темпы и направления развития (изменений) организации	59	75	15
Перспективы служебного роста	51	65	14
Материальная мотивация (уровень зарплаты)	51	62	12
Взаимодействие с коллегами из других подразделений	60	70	10
Условия труда (санитарно-гигиенические)	58	63	6
Социальная политика (соц. пакет, гарантии коллективного договора)	42	45	3
Смысловое содержание выполняемой работы	78	80	2

Что в итоге получилось:

Задача А – Рост вовлеченности

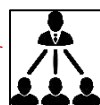
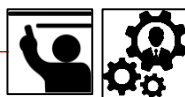
Доверие политике ректора



Что в итоге получилось:

Задача В – Рост компетенций и проекты

19



**Командных
проектов во
всех треках**

75

**Личных
Проектов
участников**



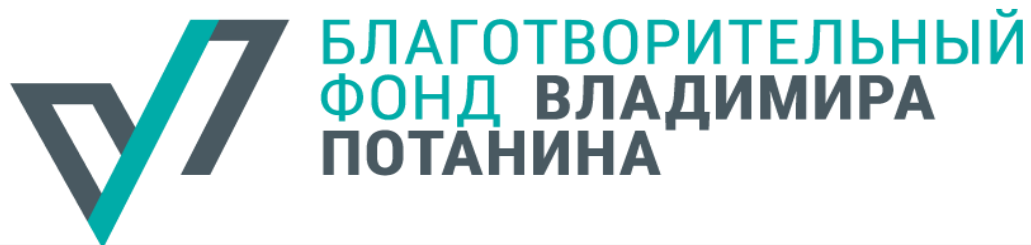
**1. Проработано 7
проектов для
Западно-Сибирского
НОЦ**

**2. Готовятся 2 МООС
и более 30
авторских курсов**

**3. Участники
проекта вошли в
команды,
выигравшие более
10 внешних грантов
в 2019 году**

Что в итоге получилось:

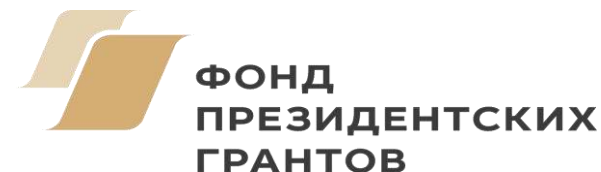
Задача В – Некоторые внешние проекты



1. Новая магистерская программа
STEP into the Russian Arctic

2. Новый учебный курс
Troubleshooting in business

3. Новая магистерская программа
Бренд-менеджмент пространств



1. Образовательно-туристский
проект «Увас Мир хот»
(Дом Северных людей)



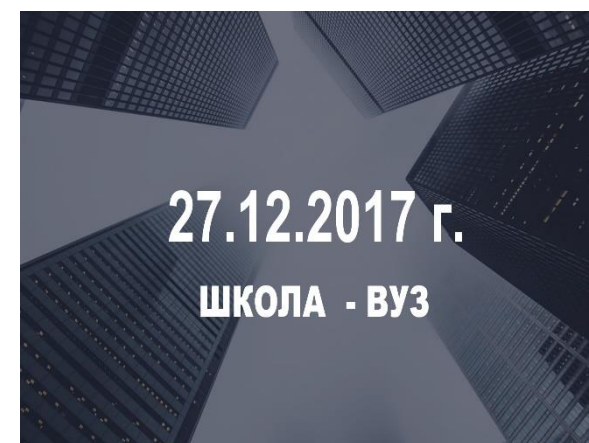
1. Человеческое измерение
трансформационных
процессов в российских
университетах



1. Сценарное моделирование повышения качества жизни
в Курганской области в условиях региональных социально-
экономических и экологических вызовов и угроз

Что в итоге получилось:

Задача В – Некоторые образовательные проекты



Что в итоге получилось:

Задача С – Организовать кросс-коммуникации

—— **19 команд (4 университета)**

67 структурных подразделений

80% людей до проекта не были знакомы

75% людей продолжают совместную работу
и общение после проекта

11 представителей топ-менеджмента
работали с участниками на проекте

3 общекомандных мероприятия, включая
MS&BS Team Building

Что в итоге получилось:

Задача D – НПЭ и Экосистема

14 Открытых лекций на площадке SAS

36 экспертов из России, Германии, Франции, Нидерландов.
11 организаций

>560 Посетителей
Город, университеты, организации

9
НОВЫХ
проектов

Вывод

Благодать принуждения к развитию (с) Андрей Теслинов

6 Принципов трансформации человеческого капитала.

- 1. Инвестиции в развитие людей (SAE = 5 млн.)**
- 2. Развитие исключительно в логике проектной деятельности**
- 3. Развитие в мультидисциплинарных командах**
- 4. Максимально лояльно – минимально формально**
- 5. Если тяжело – значит правильно. Если больно – значит живы**
- 6. Внешняя и внутренняя экспертиза проектов**

a.s.latyshev@utmn.ru
andrewlatyshev@gmail.com
+ 7 905 089 67 47

**Зажигайте
таланты!**