



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ

Тема выпускной аттестационной работы:

**ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ЗАНЕСЕНИЯ ДАННЫХ В ФОРМЫ
ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ЧЕЛЯБИНСКОМ ФИЛИАЛЕ РАНХИГС**

РАЗРАБОТЧИК ПРОЕКТА:

Богданова Дарья Валерьевна

Челябинск, 2024

2024

РАНХиГС

ПОЛНОЕ ОФИЦИАЛЬНОЕ НАИМЕНОВАНИЕ: Челябинский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации".

ДАТА ОСНОВАНИЯ: 26 октября 1992 г.

ВЕДОМСТВЕННАЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ: Правительство Российской Федерации.

УЧРЕДИТЕЛЬ: Правительство Российской Федерации.

ПРОФИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ: образовательная организация, не имеющая специфики деятельности.

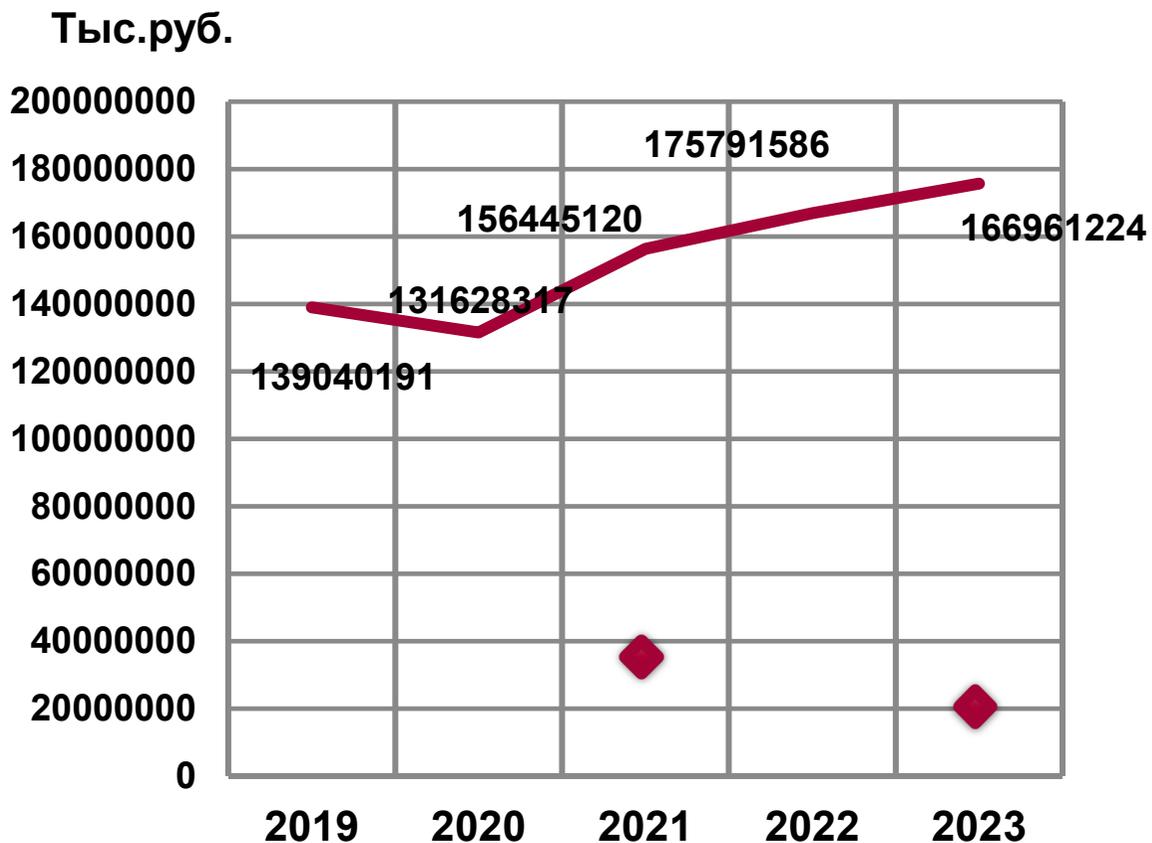
ИНН – 7729050901, **ОГРН** – 1027739610018, **ОКПО** – 31176968, **ОКТМО** – 75701380.



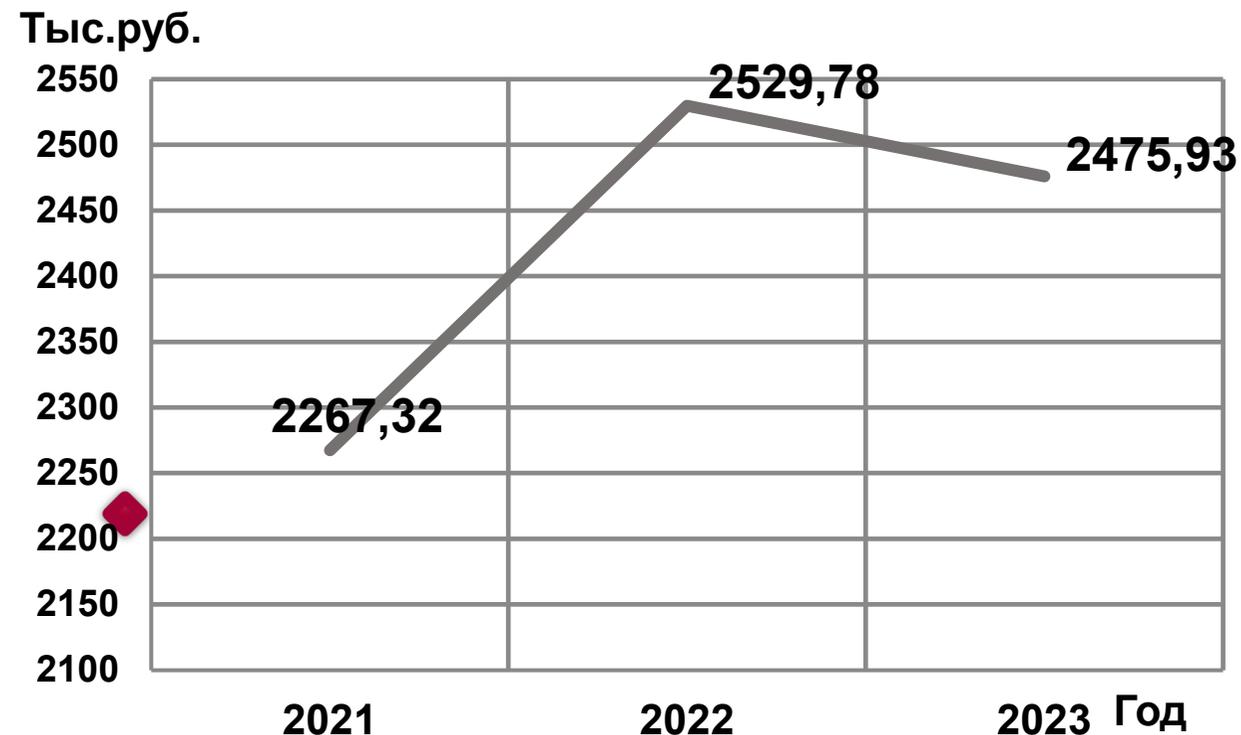
ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- ✓ реализация образовательных программ высшего образования и среднего профессионального образования;
- ✓ реализация основных программ профессионального обучения и дополнительных профессиональных программ;
- ✓ организация и проведение общественно значимых мероприятий в сфере образования и науки;

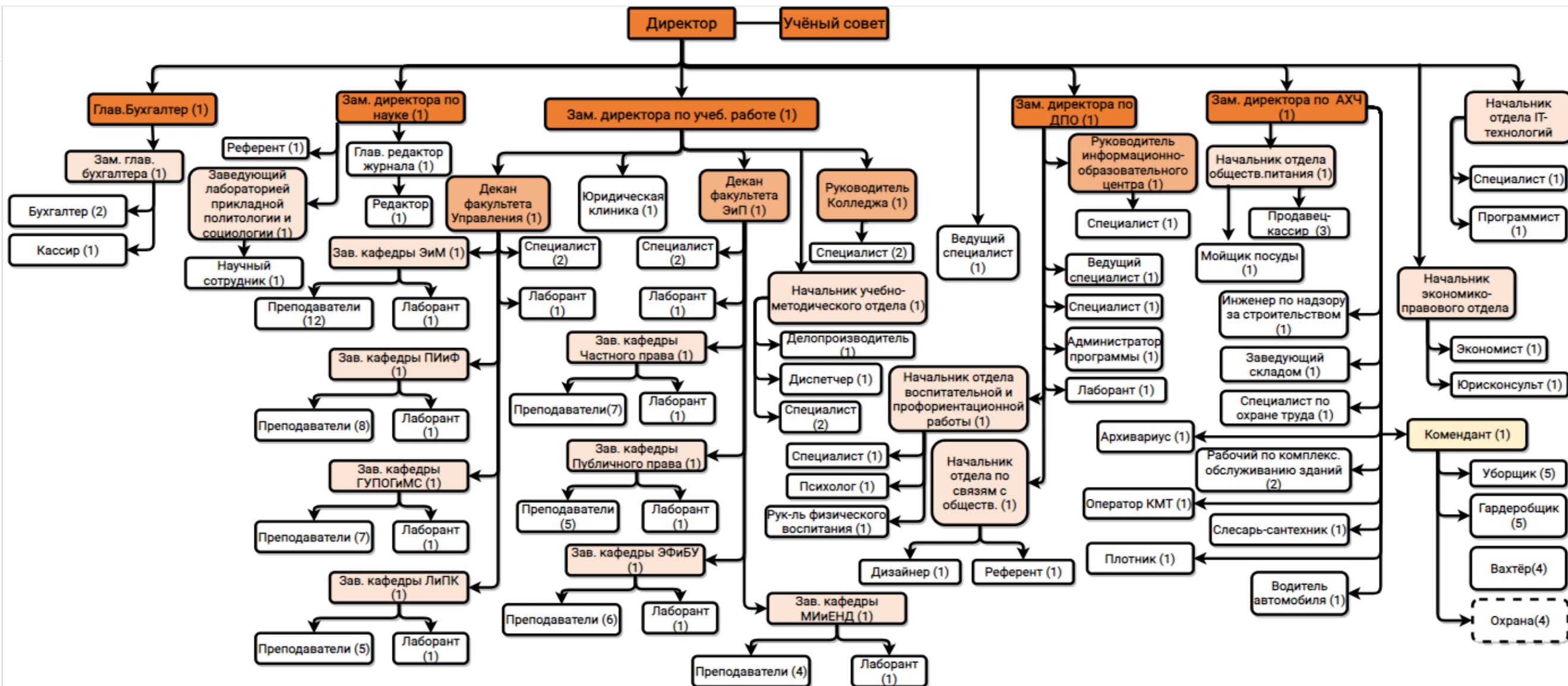
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



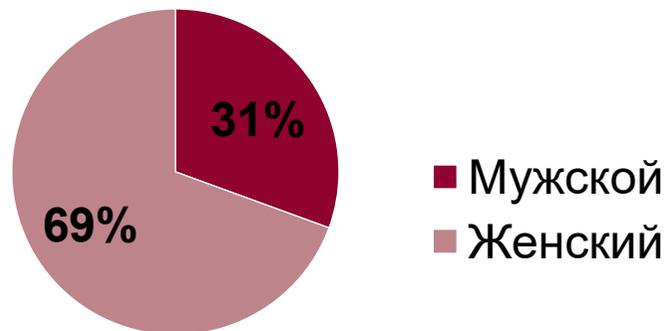
◆ Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности)



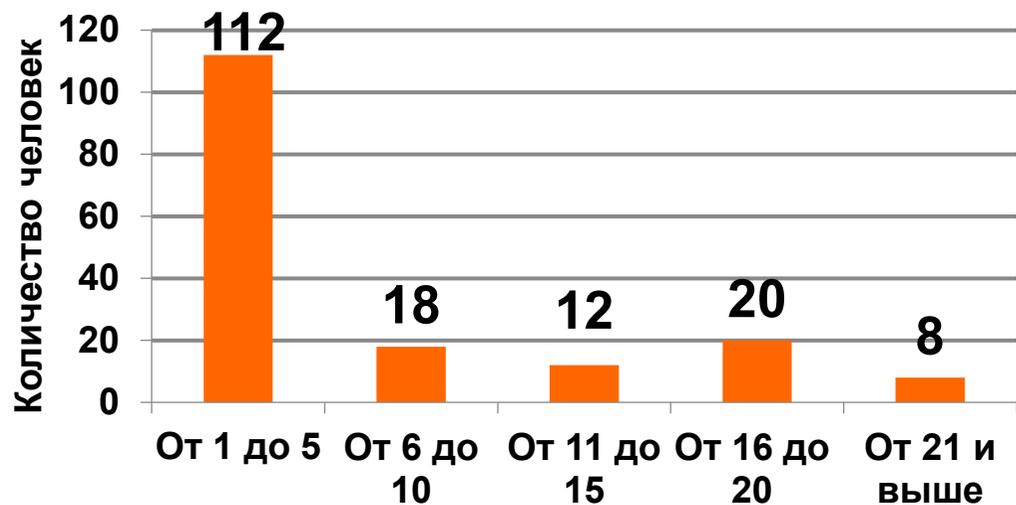
◆ Доходы образовательной организации по всем видам финансового обеспечения (деятельности) в расчете на одного научно-педагогического работника



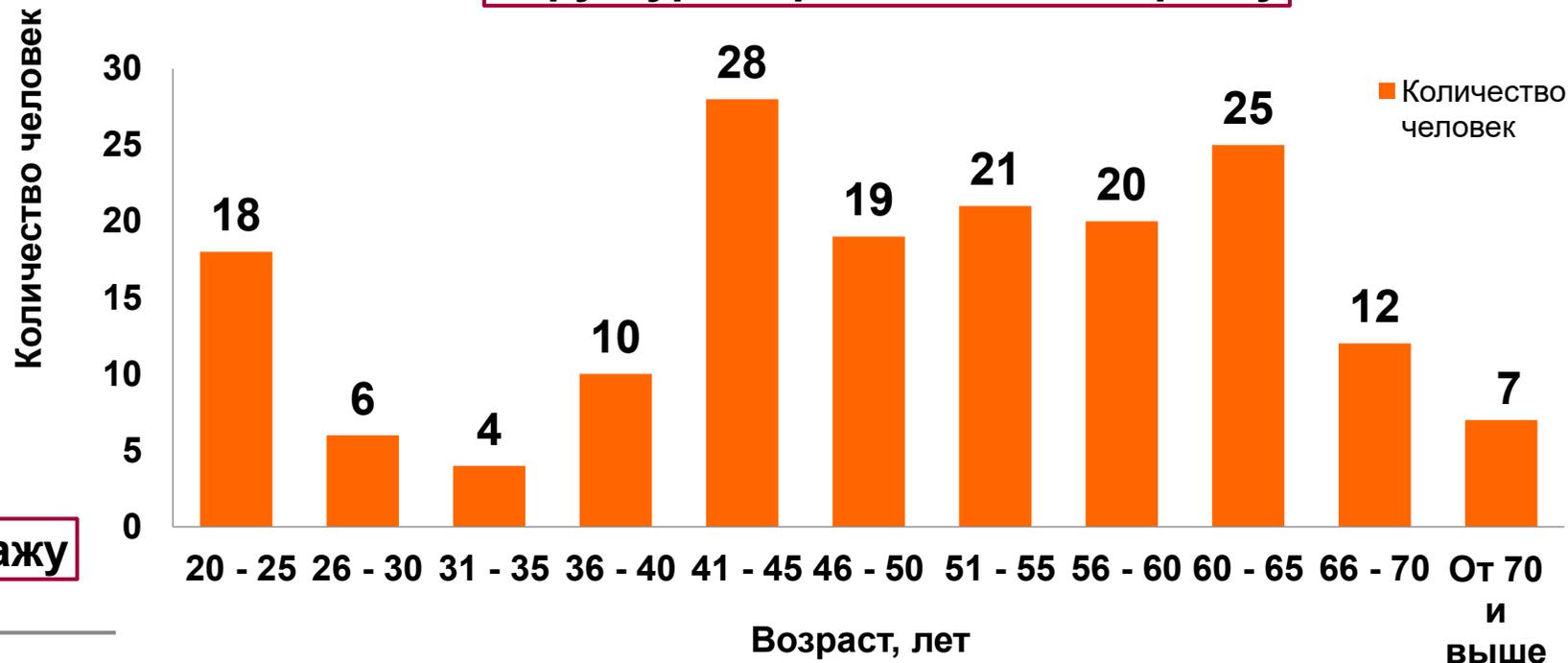
Структура персонала по полу



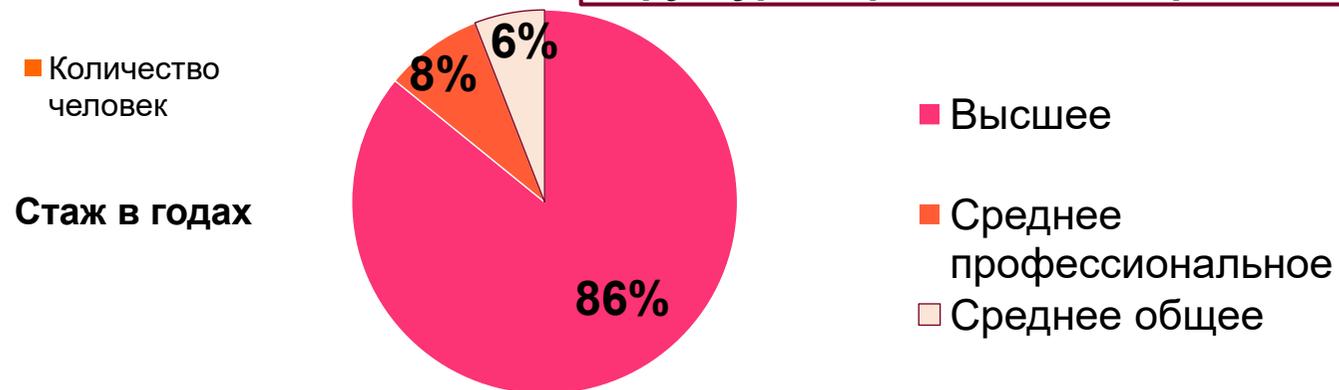
Структура персонала по стажу



Структура персонала по возрасту

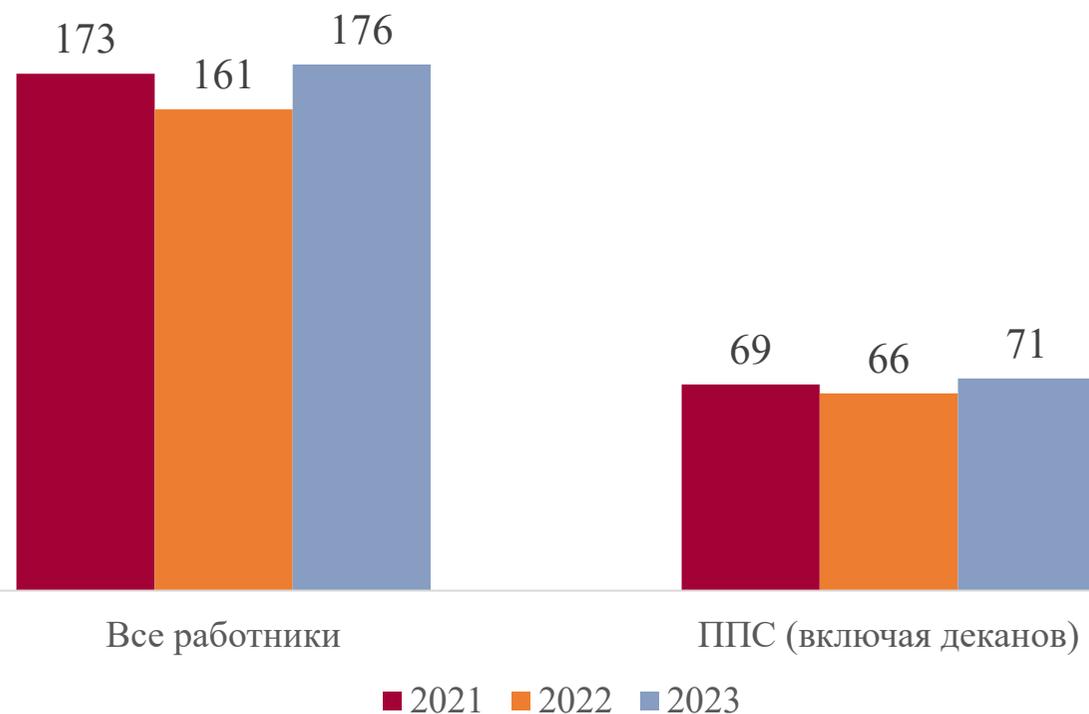


Структура персонала по образованию



Анализ кадров Челябинского филиала РАНХиГС зафиксировал тренды:

Динамика численности кадров Челябинского филиала РАНХиГС



69%

Преобладание гендерного представительства женщин.

Женщины составляют 69% от кадрового состава филиала, мужчины – 31%

86%

Среди работников филиала преобладают сотрудники с высшим образованием

79%

Профессорско-преподавательский состав обладает значительной долей научной «остепененности» - 79% имеют учёную степень кандидата, либо доктора наук

Политические

- Изменение законодательства, затрагивающего сферу образования (Федеральный закон от 14.04.2023 N 124-ФЗ О внесении изменений в федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", Указ Президента РФ от 12.05.2023 N 343 "О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования").
- Реализация национальных проектов «Образование», «Наука и университеты», которые направлены на обеспечение присутствия Российской Федерации в числе десяти ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок, в том числе за счет создания эффективной системы высшего образования.
- Финансирование, гранты, НИР Минобрнауки и других ведомств (Фонд президентских грантов, именные стипендии).
- Определение государством потребностей рынка труда (Направления подготовки, контрольные цифры приема (количество выпускаемых специалистов и их распределение по направлениям подготовки), система дополнительного профессионального образования, программы повышения квалификации).
- Образовательная деятельность ВУЗов подлежит лицензированию и аккредитации.
- Постоянное обновление образовательных стандартов.
- Поддержка молодых преподавателей и учёных (Постановление Правительства Российской Федерации от 26.01.2023 № 90
- "О внесении изменений в приложение № 2 к особенностям реализации отдельных мероприятий государственной программы Российской Федерации "Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации")
- Государство более сильно ориентировано на развитие среднего специального образования, например программа «Профессионалитет», «Молодые профессионалы», национальные чемпионаты по профессиональному мастерству по стандартам Ворлдскиллс

Экономические

- Снижение уровня инфляции до 3,70% в годовом исчислении на 2023 г. Прогноз Центробанка по инфляции на 2024 год — 4,3–4,8 %.
- Средняя заработная плата преподавателей в Вузах Челябинской области по данным Росстата примерно на 20% меньше средней заработной платы некоторых других областей Уральского федерального округа.
- Снижение уровня безработицы в Челябинской области (текущий уровень 0,67%)
- Уменьшение ставки по образовательному кредиту до 3% годовых.
- Доля в общем объёме расходов федерального бюджета по разделу «Образование» в 2022–2024 годах по сравнению с 2021 годом (4,9%) увеличится и составит 5,2% ежегодно (по данным Росстата).

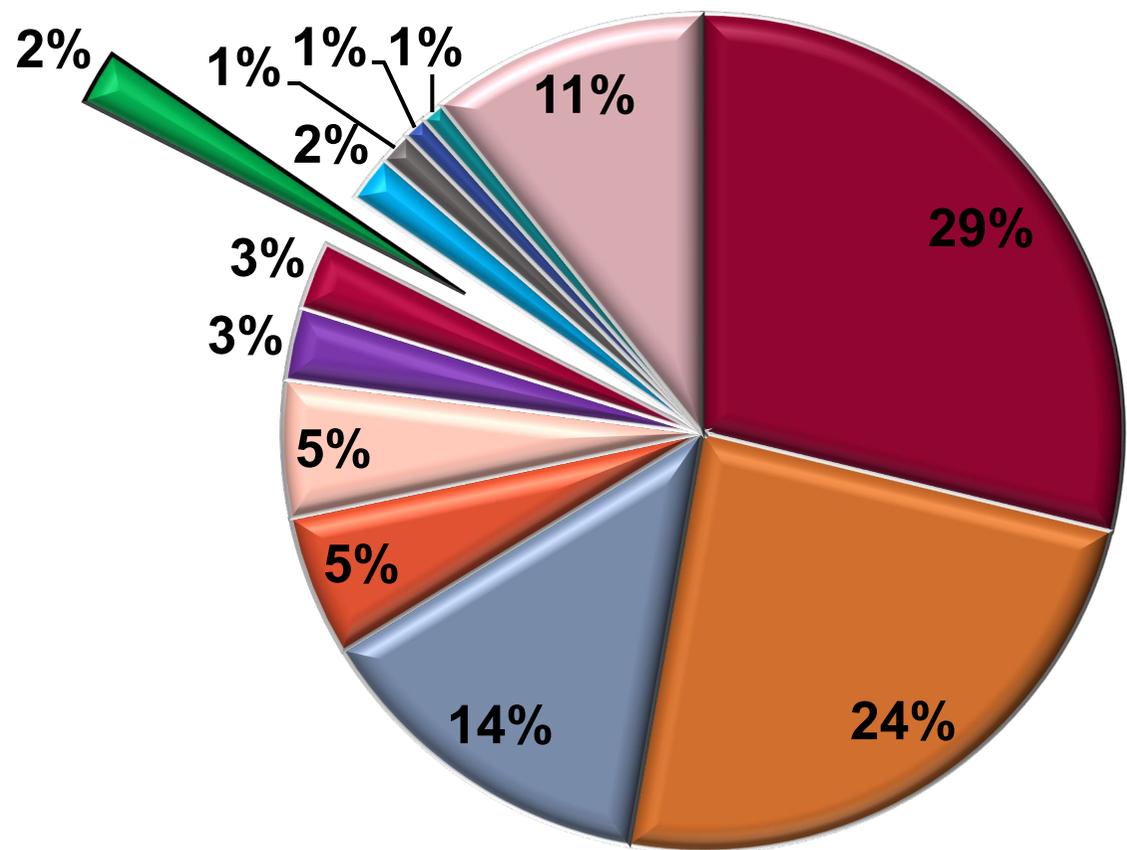
Социальные

- Последовательное снижение численности населения. Численность постоянного населения Челябинской области на 1 января 2024 года составила 3 395 798 человек. Это на 11347 меньше, чем на 1 января 2023 года. За последние 5 лет численность населения уменьшилось на 72964 чел.
- Популярность среди населения получения престижного диплома.
- Молодёжь демонстрирует высокую степень мобильности.
- Популярность среди населения удалённого обучения.
- Повышение престижности технических специалистов.
- Тенденция снижения престижности профессии учителей и преподавателей

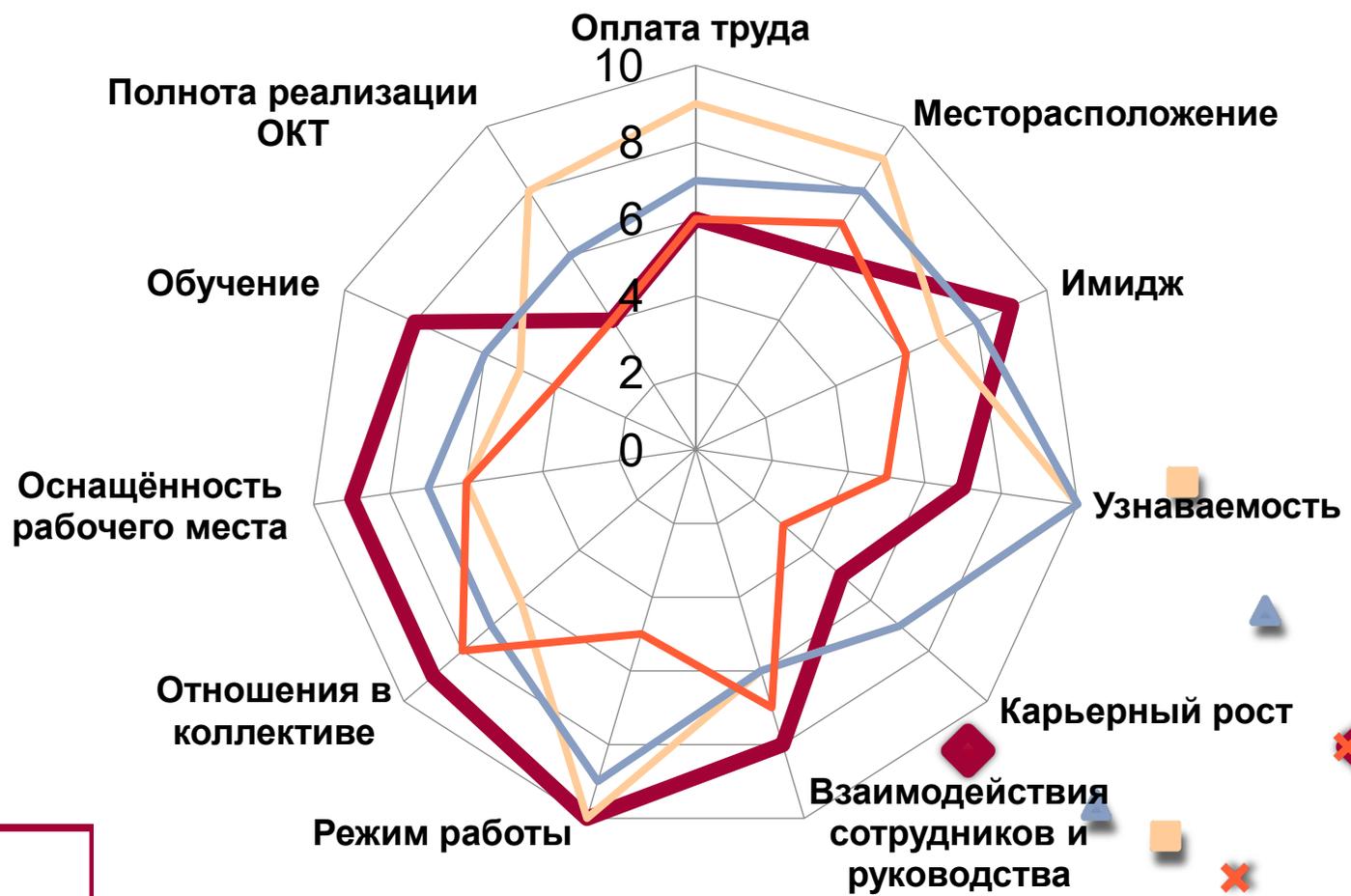
Технологические

- Активное внедрение инновационных технологий в образовании: система электронного и дистанционного обучения, интернет-видеоконференции, электронные библиотеки, личные виртуальные кабинеты студентов и преподавателей, платформы для коммуникации.
- Ведение и постоянная модернизация электронного документооборота (1С:ЗУП, 1С:Бухгалтерия).
- При использовании корпоративных систем уделяется внимание кибербезопасности
- Ограничение использования различных приложений в связи с санкциями в адрес РФ, которые служили источниками обработки информации при учебном процессе.
- Тенденция развития искусственного интеллекта в современных гаджетах, что приводит к сложности выявления индивидуальности, уникальности и принадлежности определённой личности работ.
- Модернизация системы антиплагиата.
- Внедрение нового технического оснащения в учебных заведениях.
- Внедрение инновационных лекций, способствующих активизации работы студентов, проявлению их активности и раскрытию творческого потенциала.
- Тенденция внедрения бережливого производства в организациях

Доля рынка и многоугольник конкурентоспособности Челябинского филиала РАНХиГС как работодателя



- ЮУРГУ
- ЮУРГГПУ
- ЮУГМУ
- ИГИК
- УРГУПС
- УФ РГУП
- другие ВУЗы
- ЧелГУ
- ЮУТУ
- УралГУФК
- Челябинский филиал РАНХиГС
- УФ ФинУ
- УРСЭИ



- ◆ Челябинский филиал РАНХиГС
- ЮУрГУ
- ▲ ЧелГУ
- ✖ Уральский филиал Финуниверситета

Сильные стороны

- ✓ Наличие лицензии и аккредитации по всем образовательным программам (бессрочно).
- ✓ Возможность обучения студентов по собственным образовательным стандартам.
- ✓ Наличие внутренней системы мониторинга учебного процесса
- ✓ Является структурным подразделением (филиалом) крупнейшего ВУЗа Европы
- ✓ Высокий уровень НПП (около 80% преподавателей имеют учёные звания и степени и опыт практической работы по направлениям подготовки).
- ✓ Стабильное обучение и развитие персонала (84 человека прошло повышение квалификации в 2023 году, 112 человек в 2022 году).
- ✓ Развитая система дополнительного образования для студентов и сотрудников.
- ✓ Активное внедрение и использование бережливых технологий, как в повседневной деятельности, так и обучение этим технологиям в рамках образовательных программ.
- ✓ Наличие удобного и современного сайта, выполненного в корпоративном стиле.
- ✓ Высокий уровень корпоративной культуры.
- ✓ Одни из самых приемлемых цен на обучение (действуют скидки).
- ✓ Единая система электронного документооборота (1С: Предприятие; Direktum).
- ✓ Дипломы московского образца.
- ✓ Обеспечение безопасности сотрудников и контингента обучающихся – система электронных пропусков.
- ✓ Участие в проекте «Демография».
- ✓ Наличие системы мотивации.
- ✓ Развитие бережливой экосистемы.

Возможности

- ✓ Реализация национальных проектов «Образование», «Наука и университеты», которые направлены на обеспечение присутствия Российской Федерации в числе десяти ведущих стран мира по объему научных исследований и разработок, в том числе за счет создания эффективной системы высшего образования.
- ✓ Рост спроса на обучение с использованием дистанционных технологий.
- ✓ Потребность специалистов, государственных и муниципальных служащих постоянно проходить обучение по программам повышения квалификации.
- ✓ Прием заявок на участие в программе «Формирование современной городской среды в городе Челябинске на 2024 год».
- ✓ Реализация в РФ проекта «Демография».
- ✓ Реализация в Челябинской области проекта «Эффективный регион».

Слабые стороны

- ✓ Невозможность самостоятельно принимать ряд стратегических решений, вследствие отсутствия у филиала статуса юридического лица.
- ✓ Расположение филиала в не самом благоустроенном районе города
- ✓ Здания корпусов Академии находятся в аренде, а не в собственности.
- ✓ Отсутствие собственного общежития.
- ✓ Узкий спектр научных исследований.
- ✓ Неэффективность обучения и развития преподавательского состава.
- ✓ Эффективный контракт для сотрудников, как средство мотивации, не актуален.
- ✓ Отсутствует аспирантура, вследствие чего снижается возможность привлечения студентов к дальнейшей преподавательской деятельности.
- ✓ Большинство преподавательского состава предпенсионного или пенсионного возраста.
- ✓ Виртуальные личные кабинеты сотрудников администрирует Московский кампус.
- ✓ Длительный срок закрытия вакансий.
- ✓ Несоответствие выполняемых функций и должностных инструкций.
- ✓ Утвержденная организационная структура не соответствует действительности.
- ✓ Высокая текучесть кадров (14% при норме в данной отрасли 3-5 %).

Угрозы

- ✓ Низкая платежеспособность населения.
- ✓ Ориентация государственной политики на расширение технического среднего профессионального образования.
- ✓ Рост конкуренции на рынке образовательных услуг.
- ✓ Сокращение финансирования со стороны государства и Московского кампуса.
- ✓ Низкий уровень заработной платы у преподавательского состава.
- ✓ Увеличение стоимости образования, в связи с инфляцией.
- ✓ Демографическая ситуация (снижение рождаемости).
- ✓ Уменьшение бюджетных мест.
- ✓ Наличие конкурентов с большим количеством бюджетных мест.

Противоречия текущего состояния:

«Эффективный контракт» заполняется сотрудниками:

в конце года, в авральном режиме

- в свободной, нестандартизированной форме;
- в процедуре участвует большое количество людей
- тратится много времени на перенос информации
каждым «звеном»



Потери / Упущенная выгода (трата времени, ошибки, ведущие к неточным расчётам размера премиальной части выплат)

Негативный социальный эффект, возникающий из-за разности выплат работникам

Лишние ресурсы (задействует большое количество людей, занимающихся переносом данных из формы в форму)

Негативный внутриведомственный эффект (перепроверка данных, время на форматирование)

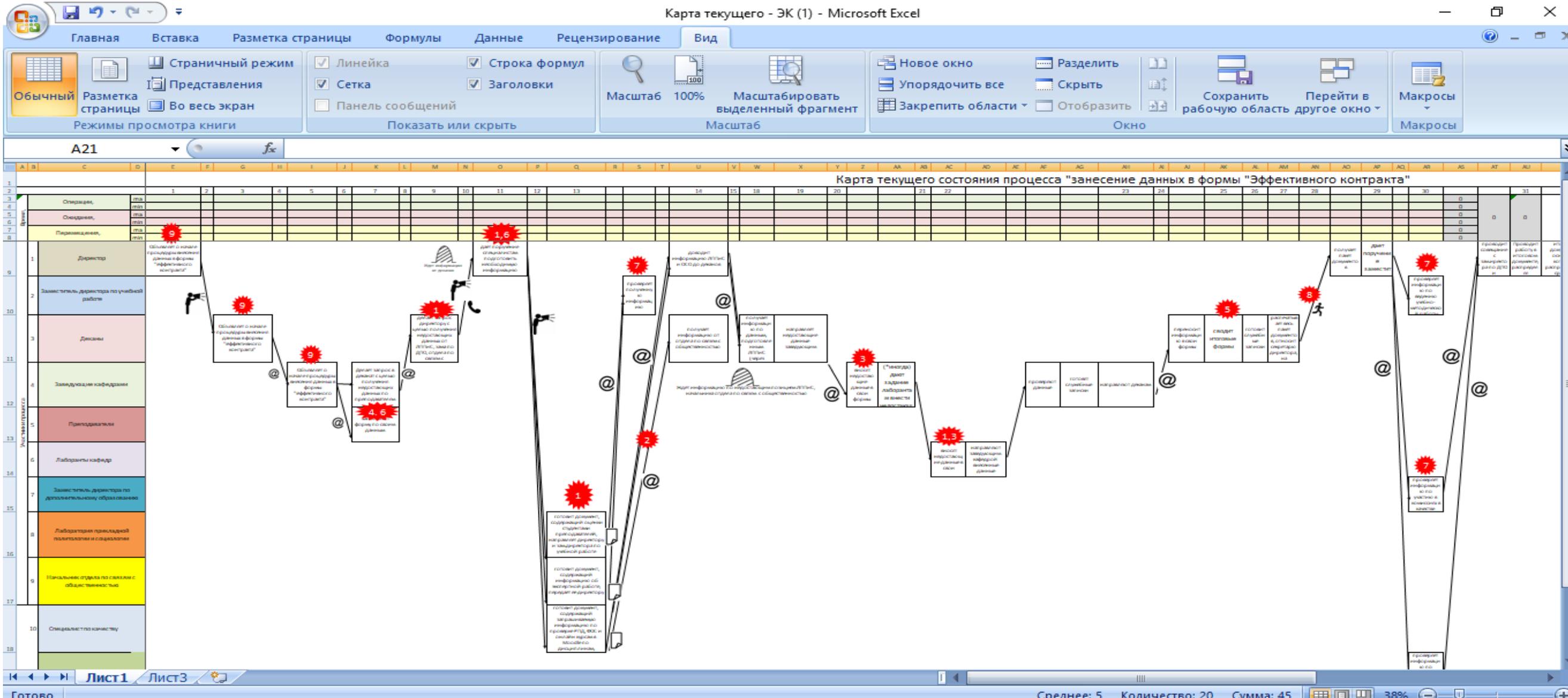
Необходимое состояние:

«Эффективный контракт» заполняется сотрудниками:

- в течение года, по мере появления информации
- в стандартизированной форме;
- сокращение количества касаний документа

Достижение показателей эффективности организации

Карта текущего состояния



Картирование выявило 9 видов проблем:

1. **Несвоевременное доведение информации** до некоторых сотрудников из-за отсутствия автоматизации процесса
2. **Ошибки при переносе** или занесении данных вследствие влияния человеческого фактора (причины: отсутствие автоматизации процесса заполнения и защиты от ошибок)
3. Внесение данных в формы в условиях **отсутствия информации** (следствие: искажение данных)
4. Потери времени, не относящиеся к процессу: последовательное заполнение вместо возможности запараллелить процесс
5. **Излишний контроль**, который не всегда повышает качество и точность заполнения форм
6. **Вариативность подаваемых документов** по причине неудобства заполнения унифицированных форм (выполнение одной операции несколькими способами)
7. **Конфликты между сотрудниками**: преподавателями, заведующими кафедрами, деканами (нет своевременной фиксации, что ведет к потенциальному риску что-то не учесть, субъективность ЛПР по причине отсутствия четких рекомендаций по заполнению критериев ЭК)
8. **Потери данных** и ошибки в результате перемещения из одной формы в другую
9. Для представления данных директору необходимо распечатать весь пакет (**лишние ресурсы**) и принести его (**лишние перемещения**).

+

баллы вносит в форму (оценивает результаты) исполнитель, а не руководитель

Цель проекта - оптимизация процесса занесения данных в формы интегральной оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников в Челябинском филиале РАНХиГС

Задачи проекта:

1

Визуализация и анализ текущего состояния

2

Определение проблемных точек (выявление потерь) и потенциала для оптимизации процесса, вариабельности процесса, определение инструментов

3

Выявление первопричин, выявленных проблем («ежей») процесса

4

Построение карты целевого состояния и разработка проектных решений по оптимизации процесса

5

Разработка плана мероприятий для реализации проектных решений по оптимизации процесса

6

Оценка рисков и социально-экономической эффективности проекта

7

Создание «коробочного решения», с возможностью дальнейшего тиражирования в организациях сферы образования и науки

внедрение автоматизированной и стандартизированной системы с элементами Рока-уоке, позволяющей упростить процесс заполнения и сократить временные затраты на занесение данных единого автоматизированного ресурса

Какие выгоды мы получаем, внедряя данную систему?

- сокращение времени протекания процесса;
- повышение качества заполнения форм (снижение количества ошибок);
- стандартизируем рабочий процесс, делаем его удобным для пользователя;
- повышаем удовлетворенность работников доступностью и качеством внутриорганизационного взаимодействия, эффективное использование человеческих ресурсов.

Единый автоматизированный ресурс.xls - Яндекс Документы

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1		Ведение научной и учебно-методической работы, соответствующей профилю преподаваемых дисциплин (не менее 1 научной и 1 учебно-методической работы в год по профилю преподаваемой дисциплины за последние три календарных года)	качество независимого эксперта, члена общественного совета в органах власти (1 балл за каждое участие)	Отсутствие замечаний по РПД, ФОС и онлайн курсам в Moodle по дисциплинам, которые ведет преподаватель	Участие в инновационных проектах Академии	воспитательной работы, научно-воспитательных мероприятий	абитуриентами, согласованных со специалистом,	более 4,5 баллов за каждый 0,1 в оценке)*	начальником отдела	Дополнительный балл	Комментарий
2	Абрамкина С.Р.										
3	Владыкина Л.Б.										
4	Каримова И.Л.										
5	Лаврентьева И.В.										
6	Коваленко А.Е.										
7	Снедкова В.С.										
8	Ткаченко В.А.										
9	Топузов Н.К.										
10	Халюк К.И.										
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											



Форма для преподавателей.xls - Яндекс Документы

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Ведение научной и учебно-методической работы, соответствующей профилю преподаваемых дисциплин (не менее 1 научной и 1 учебно-методической работы в год по профилю преподаваемой дисциплины за последние три календарных года)	Участие в работе в качестве независимого эксперта, члена общественного совета в органах власти (1 балл за каждое участие, но не более 5)	Отсутствие замечаний по РПД, ФОС и онлайн курсам в Moodle по дисциплинам, которые ведет преподаватель	Участие в инновационных проектах Академии	Организация и проведение воспитательной работы, научно-воспитательных мероприятий со студентами	Участие в организации и проведении мероприятий с абитуриентами, согласованных со специалистом, ответственным за работу филиала	Оценка студентов по РПД (более 4,5 баллов за каждый 0,1 в оценке)*	Работа в качестве эксперта в СМЭ, филиалом или начальником отдела по согласованию с начальником А.А. Белавой			
2	Абрамкина С.Р.										
3	Денисов В.В.										
4	Павлов С.И.										
5	Абрамский А.А.										
6	Матвейчук В.И.										
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											

Ссылка на файл

- Просмотр
Просматривать смогут только ваши коллеги, у которых есть ссылка
- Редактирование
Редактировать смогут только ваши коллеги, у которых есть ссылка
- Только внутри организации
- Установить пароль
- Запретить скачивание
- Срок действия ссылки: Бесконечно

Скопировать ссылку

<https://disk.yandex.ru/i/GoyezPOfjGPTWA>

Описание проблемы	№	Мероприятия по решению
<p>Длительное время протекания процесса, занесения данных в формы оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников по причине неэффективной организации процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Несвоевременное доведение информации до некоторых сотрудников из-за отсутствия автоматизации процесса – Внесение данных в формы в условиях отсутствия информации – Излишний контроль – Потери времени, не относящиеся к процессу: последовательное заполнение вместо возможности запараллелить процесс – Оценка результатов исполнителем, а не руководителем – Потери при оформлении и перемещение итогового пакета документов 	1.	Изменение организационного порядка премирования педагогических работников по основному месту работы:
	1.1	Разработка формы итогового документа для начисления стимулирующих выплат
	1.2	Разработка предложений по внесению изменений в Положение о порядке премирования педагогических работников согласно карте целевого состояния процесса
	1.3	Согласование с директором филиала изменений Положения
	1.4	Утвердить на Ученом Совете изменения Положения о порядке премирования педагогических работников
	1.5	Ознакомление всех участников процесса с изменениями Положения о порядке премирования педагогических работников
<p>Конфликты между сотрудниками, вариативность оформляемых документов (неудобство заполнения унифицированных форм), потеря данных и ошибки по причине отсутствия стандартизации и автоматизации процесса с защитой от ошибок</p>	2.	Создание Единого автоматизированного ресурса (ЕАР):
	2.1.	Разработка содержательной части стандартизированных форм-шаблонов для Единого автоматизированного ресурса
	2.2.	Разработка макета стандартизированных форм-шаблонов в Едином автоматизированном ресурсе
	2.3.	Разработка Единого автоматизированного ресурса и его тестирование
	2.4	Разработка содержательной части Яндекс таблиц для преподавателей
	2.5	Разработка Яндекс таблиц для преподавателей
	2.6	Обучение участников процесса использованию ЕАР в режиме онлайн
2.7	Внедрение созданного Единого автоматизированного ресурса в работу	
Анализ и оценка достижения целевых показателей проекта		

Риск ошибок и субъективизма при занесении информации



В систему внедрены элементы Рока-йоке, что позволяет предохранять не просто от ошибок, а от ошибок, вызванных человеческим фактором
Постепенное формирование «культуры правды» и активной среды
(формирование равнодушного коллектива)

Риск доступности и безопасности данных, потери информации



Выгрузка и сохранение информации с определенной периодичностью
(раз в неделю)

Нежелание работников переходить на новую платформу, отходить от привычной для них парадигмы



- на стадии планирования предусмотреть мотивацию персонала для повышения уровня вовлеченности в проект;
- создать у сотрудников всех уровней твердое ощущение неизбежности внедрения;
- наделить проектную группу достаточными полномочиями;
- подкреплять все организационные решения по вопросам внедрения изданием соответствующих приказов и письменных распоряжений (дополнить «Эффективный контракт» критерием – своевременность внесения информации в Яндекс таблице).

Риск отсутствия системной работы сотрудников в системе



Периодическое напоминание, формирование привычки работать в новых нормативных основах и правилах

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЭФФЕКТЫ ПРОЕКТА

Показатели проекта	Показатель	Базовое значение	Целевое значение
	Время протекания процесса (ВПП), мин.	1661*	205*
	Количество участников процесса, чел.	77	11
	Доля ошибок, допущенных в ходе заполнения	15%	0
	Количество касаний документов (переноса информации из формы в форму)	4	1
	Количество документов, используемых при формировании отчета	8	2
	Финансовые потери от несовершенства процесса, в % от годового ФОТ НПР	14-17	0

* Показатель уточнен в ходе картирования

Потенциал реализации проекта

Возможный эффект от реализации проекта, предполагаемые целевые показатели:

- сокращение количества ошибок посредством автоматизации процесса;
- сокращение количества участников процесса;
- сокращение временного ресурса сотрудников за счет оптимальной логистики реализуемых процессов;
- удобство занесения данных для всех участников процесса (преподавателей и руководителей).

Влияние результатов и эффектов от внедрения Проекта на достижение целей и решение задач организации:

- Повышение мотивации сотрудников для достижения ключевых показателей эффективности вуза
- Формирование благоприятного имиджа Челябинского филиала РАНХиГС как работодателя.
- Достижение показателей эффективности образовательной организации
- Увеличение количества проектов по БП
- Повышение показателей вуза как бережливого



ПРЕЗИДЕНТСКАЯ
АКАДЕМИЯ

Тема выпускной аттестационной работы:

**ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ЗАНЕСЕНИЯ ДАННЫХ В ФОРМЫ
ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ЧЕЛЯБИНСКОМ ФИЛИАЛЕ РАНХИГС**

РАЗРАБОТЧИК ПРОЕКТА:

Богданова Дарья Валерьевна

Челябинск, 2024

2024

РАНХиГС