

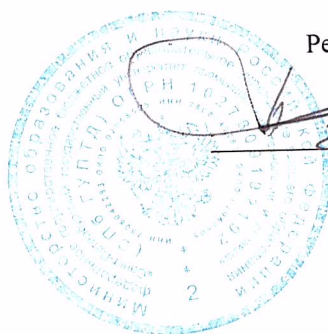
Министерство образования и науки Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИЗАЙНА» (СПбГУПТД)

**ПРИНЯТО**

На заседании Ученого совета  
СПбГУПТД,  
протокол № 12  
от 27 сентября 2016 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор СПбГУПТД



А. В. Демидов

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отделе развития кадрового потенциала Санкт-Петербургского  
государственного университета промышленных технологий и дизайна**

**(новая редакция)**

Санкт-Петербург  
2016

## **1. Общие положения**

1.1. Отдел развития кадрового потенциала (далее – Отдел) является структурным подразделением университета и входит в состав служб под общим руководством Руководителя направления по кадровому и социальному развитию.

1.2. Отдел возглавляется начальником отдела, который назначается и освобождается от занимаемой должности ректором университета по представлению Руководителя направления по кадровому и социальному развитию, и непосредственно подчиняется Руководителю направления по кадровому и социальному развитию.

1.3. Отдел создается и ликвидируется приказом ректора университета.

1.4. Работники отдела назначаются и освобождаются от занимаемой должности приказом ректора СПбГУПТД по представлению начальника отдела.

1.5. В своей деятельности Отдел руководствуется действующим законодательством РФ, постановлениями Правительства РФ, внутренними нормативными документами университета, приказами и распоряжениями ректора университета, настоящим Положением.

## **2. Задачи Отдела**

2.1. Организация профессионального развития педагогических кадров, включающее аттестацию педагогических кадров, формирование кадрового резерва (резерва на выдвижение), отслеживание карьеры педагогических кадров.

2.2. Научно-информационное обеспечение стратегии развития кадрового потенциала университета.

2.3. Определение и разработка единых критериев оценки деятельности педагогических кадров.

2.4. Анализ квалификационных характеристик педагогических кадров:  
– разработка адекватной системы отборочных тестовых методик (профессиональных и психологических).

2.5. Создание оптимальной системы оценки деятельности педагогического персонала:  
– определение целей, критериев (характеристика, экспертная оценка, анализ показателей личной эффективности) и периодичности деловой оценки для различных категорий педагогических кадров;

– разработка плана-графика проведения оценки деятельности педагогического персонала;

– участие в процедуре оценки деятельности педагогических кадров;

– участие в контроле реализации решений аттестационной комиссии.

2.6. Совершенствование корпоративной культуры педагогических кадров университета:  
– участие в разработке концепции системы стимулирования;

- участие в создании условий для прямой зависимости успешной оценки деятельности педагогических кадров и уровня оплаты труда;
- создание прозрачной системы профессионального развития и роста.

### **3. Структура Отдела**

3.1. Структуру и штаты отдела утверждает ректор СПбГУПТД по представлению Руководителя направления по кадровому и социальному развитию.

3.2. Распределение обязанностей между работниками Отдела осуществляется начальником Отдела в соответствии с настоящим Положением и должностными инструкциями.

### **4. Функции Отдела**

4.1. Разработка ежегодной Программы развития педагогических кадров.

4.2. Организация опросов общественного мнения об эффективности деятельности отдельных работников и структурных подразделений; анализ результатов опроса, подготовка заключений на аттестационную комиссию, руководителю, а также для самооценки работнику.

4.3. Совершенствование корпоративной культуры университета:

- изучение сложившейся системы социальных и моральных норм и ценностей в структурных подразделениях и университета в целом;
- разработка и внедрение норм и правил, способствующих развитию корпоративной культуры;
- изучение направленности трудовых конфликтов, причин удовлетворенности и неудовлетворенности сотрудников своей работой;
- проведение широкомасштабной разъяснительной работы, предшествующей любым нововведениям;
- индивидуальное консультирование персонала по актуальным проблемам;
- обобщение информации, разработка рекомендаций и консультирование руководителей по вопросам организационной культуры структурных подразделений и университета в целом с целью повышения эффективности взаимодействия, как между подразделениями, так и между отдельными сотрудниками.

### **5. Взаимоотношения Отдела с другими подразделениями**

5.1. Отдел развития кадрового потенциала контактирует со всеми структурными подразделениями университета в пределах, возложенных на него задач и функций.

5.2. Отдел осуществляет сотрудничество со средствами массовой информации по вопросам, относящимся к компетенции отдела.

## **6. Права Отдела**

Отдел развития кадрового потенциала имеет право:

- 6.1. Координировать мероприятия по профессиональному развитию педагогических кадров.
- 6.2. Требовать от других подразделений любые материалы или документы, связанные с исполнением функций отдела.
- 6.3. На изучение документации по подразделениям университета в объеме и рамках, определенных настоящим Положением.
- 6.4. Осуществление связи с другими организациями в пределах предоставленных полномочий.
- 6.5. При решении вопросов, связанных с поручением руководства, привлекать в установленном порядке к совместной работе сотрудников других подразделений.
- 6.6. Вести переговоры в пределах предоставленных полномочий с представителями внешних государственных, коммерческих, общественных учреждений и организаций.
- 6.7. Привлекать в установленном законом порядке сторонние организации для проведения совместных работ.
- 6.8. Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с данным Положением.

## **7. Ответственность Отдела**

- 7.1. Всю полноту ответственности за качество и своевременность выполнения возложенных настоящим Положением на отдел задач и функций несет начальник Отдела.
- 7.2. Степень ответственности других работников устанавливается их должностными инструкциями.
- 7.3. Начальник Отдела и сотрудники несут ответственность за разглашение служебной и коммерческой тайны университета и иных сведений, которые могут нанести ущерб или повлиять на его авторитет.