



Приложение  
к приказу ректора ДВГУПС  
от «\_\_\_» июль 2024 г. № \_\_\_\_

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный государственный  
университет путей сообщения»**

Дата введения  
«\_\_\_» июль 2024 г.

**Положение ДВГУПС П 10-14-24**

«О проекте «Университет кадровых трансформаций» в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»

**Лист внесения изменений в Положение**

<b>№ п/п</b>	<b>Основание для изменения (дата, номер приказа)</b>	<b>Должность и подпись лица, внёсшего изменения</b>	<b>Дата рассылки пользователям</b>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

**Хабаровск 2024**

## Предисловие

1	РАЗРАБОТАНО	Управление делами и кадровой политикой
2	УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ	Приказ от_ 2024 № __
3	ВЗАМЕН/ВВЕДЕНО ВПЕРВЫЕ	Введено впервые
4	Дата рассылки пользователям	__.07.2024

## Ответственность за разработку и эффективное использование данного положения

1	За утверждение и введение в действие	Управление делами и кадровой политикой
2	За соблюдение сроков согласования	Должностные лица, входящие в перечень на листе согласования
3	За предоставление положения пользователям	Управление делами и кадровой политикой
4	За актуализацию и за внесение изменений	Управление делами и кадровой политикой
5	За соблюдение требований положения	Участники проекта

Настоящее Положение:

– не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в качестве официального издания без разрешения Университета;

– вводится в действие с даты утверждения и действует до даты отмены (в соответствии с п. 5.5, п. 5.6, п. 5.7 СТ 00-01 «Управление документированной информацией. Система стандартов университета»).

**Положение ДВГУПС П 10-14-24**  
«О проекте «Университет кадровых трансформаций»  
в рамках реализации программы стратегического академического лидерства  
«Приоритет-2030»

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о проекте «Университет кадровых трансформаций» в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» (далее – Положение о проекте) разработано в соответствии с регламентом Р 01-23-24 «Регламент проектной деятельности в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» (далее – Программа «Приоритет-2030»).

1.2. Положение о проекте устанавливает цели, задачи, сроки, мероприятия, показатели и результаты проекта, регулирует взаимоотношения в рамках проекта, определяет структуру мероприятий проекта.

1.3. Положение о проекте утверждается приказом ректора университета.

1.4. Проект реализуется в рамках Политики управления человеческим капиталом.

1.5. Непосредственное руководство проектом осуществляет руководитель проекта.

1.6. Руководитель проекта ответственен за достижение целей и показателей проекта.

1.7. Руководитель проекта формирует команду проекта под цели и задачи проекта.

1.8. Руководитель проекта назначает ответственных исполнителей, либо сам является ответственным исполнителем по мероприятиям и задачам проекта.

1.9. Все участники проекта руководствуются локальными нормативными актами, утверждёнными в университете, законодательством Российской Федерации, рекомендациями Министерства науки и высшего образования и ФГАНУ «Социоцентр» и программой стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

## **2. Основные цели и задачи проекта**

2.1 Целями Проекта «Университет кадровых трансформаций» являются:

2.1.1 Первая цель – создание и развитие в университете перспективной команды трансформации «Работай с лучшими», в количестве 13 человек, для работы на кафедрах университета и административно-управленческом аппарате ДВГУПС способствующих повышению эффективности деятельности университета в возрасте до 39 лет к 14.11.2024;

2.1.2 Вторая цель – разработка регламента привлечения и удержания кадров ДВГУПС: «Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС» к 27.12.2024;

2.1.3 Третья цель – подготовка специалистов по направлению «Управление персоналом» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 15 человек к 01.09.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);

2.1.4 Четвертая цель – подготовка специалистов по направлению «Психология кадрового менеджмента» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 15 человек к 01.09.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);

2.1.5 Пятая цель – подготовка специалистов по направлению «Государственное и муниципальное управление» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 15 человек к 01.09.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);

2.1.6 Шестая цель – подготовка специалистов по направлению «Процессный и проектный менеджмент» за счёт реализации программы профессиональной

переподготовки для слушателей численностью не менее 10 человек к 01.09.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);

2.1.7 Седьмая цель - привлечение не менее 2 абитуриентов, по программе высшего образования по очной форме обучения в магистратуре 37.04.01 Психология «Управление человеческим капиталом» к 01.10.2024.

2.2 Для достижения первой цели необходимо исполнить комплекс задач:

2.2.1 Анализ контингента сотрудников ДВГУПС для выявления высокопотенциальных кадров до 39 лет и возможного включения в команду трансформации «Работай с лучшими» к 06.08.2024;

2.2.2 Диагностика претендентов (уровня готовности к управленческой деятельности) работников ДВГУПС до 39 лет для включения в команду трансформации «Работай с лучшими» к 03.10.2024;

2.2.3 Формирование отчёта, содержащего результаты диагностики уровня готовности к управленческой деятельности, по каждому претенденту в команду трансформации «Работай с лучшими» к 03.10.2024;

2.2.4 Организация проведения собеседования претендентов до 39 лет с ректором и включение в команду трансформации «Работай с лучшими» к 03.10.2024;

2.2.5 Проведение установочной сессии с участием ректора и проректоров «Цели формирования команды трансформации» и включения в команду «Работай с лучшими» к 14.11.2024;

2.2.6 Разработка Матрицы карьеры для молодых сотрудников ДВГУПС, отражающей возможные траектории индивидуального развития и карьерного роста в университете, к 06.08.2024;

2.2.7 На основе содержания Матрицы карьеры молодого сотрудника ДВГУПС составление индивидуальных планов развития работников университета, включённых в команду трансформации к 09.10.2024;

2.2.8 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 1. В области образовательной политики к 06.08.2024;

2.2.9 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 2. В области научно-исследовательской политики к 06.08.2024;

2.2.10 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 3. В области экономической политики (расчёт бюджета) к 06.08.2024;

2.2.11 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 4. Наставничество к 06.08.2024;

2.2.12 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 5. Молодёжная политика к 06.08.2024;

2.2.13 Организация развивающего мероприятия команды «Работай с лучшими» с ректором «Ответственность руководителя: мифы и реальность» к 09.10.2024.

2.3 Для достижения второй цели необходимо исполнить комплекс задач:

2.3.1 Разработка механизма привлечения и удержания кадров в ДВГУПС для закрепления и развития кадрового потенциала университета к 27.12.2024

2.3.2 Разработка и реализация научно-образовательной летней школы «Университет как инновационная площадка», с целью популяризации ДВГУПС и приглашения для работы в вузе высокопотенциальную молодёжь с западных регионов страны в количестве 15 человек к 21.10.2024;

2.3.3 Реализация научно-образовательной зимней школы «Стратегии преодоления дефицита кадров транспортно-логистического комплекса России», с целью привлечения молодёжи для работы в ДВГУПС с западных регионов страны в количестве 15 человек к 29.11.2024;

2.4 Для достижения третьей цели необходимо исполнить задачу:

2.4.1 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в количестве 15 человек к 1.09.2024;

2.5 Для достижения четвертой цели необходимо исполнить задачу:

2.5.1 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки 38.03.03 «Психология кадрового менеджмента» в количестве 15 человек к 1.09.2024;

2.6 Для достижения пятой цели необходимо исполнить задачу:

2.6.1 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в количестве 15 человек к 01.09.2024;

2.7 Для достижения шестой цели необходимо исполнить задачу:

2.7.1 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки «Процессный и проектный менеджмент» в количестве 10 человек к 01.09.2024;

2.8 Для достижения седьмой цели необходимо исполнить задачу:

2.8.1 Реализации образовательной программы высшего образования по очной форме обучения в магистратуре 37.04.01 Психология «Управление человеческим капиталом». Организация набора на программу в количестве 2 человек к 01.10.2024.

### 3. Организационная структура проекта

3.1. Проект реализуется на базе УДиКП, используется аудиторный фонд Института дополнительного образования ауд. 3454, 3437.

3.2. Роль руководителя проекта исполняет к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент» Комарова В.В.

3.3. Заказчиком проекта выступает и.о. начальника УДиКП Долгорукова Е.А.

3.4. В команде проекта роли распределены следующим образом:

3.4.1. Леженина А.А., к. псих. н., зав кафедрой «Общая, юридическая и инженерная психология» - заместитель руководителя проекта «Университет кадровых трансформаций».

3.4.2. Милая А.В., к. э. н, доцент кафедры «Менеджмент» - менеджер проекта «Университет кадровых трансформаций».

3.4.3. Маркелов Г.Я., заместитель проректора по научной работе - начальник УНИР – эксперт в области НИР.

3.4.4. Зиновьева Е.А., начальник Управления по воспитательной работе и связям с общественностью ДВГУПС – эксперт в области работы с молодёжью.

3.4.5. Шустрова А.А., аспирант кафедры «Общая, юридическая и инженерная психология» - технический специалист проекта «Университет кадровых трансформаций»

### 4. Паспорт проекта

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ		
Направление	Политика управления человеческим капиталом	
Цели	Первая цель – создание и развитие в университете перспективной команды трансформации «Работай с лучшими», в количестве 13 человек, для работы на кафедрах университета и административно-управленческом аппарате ДВГУПС способствующих повышению эффективности деятельности университета в возрасте до 39 лет к 14.11.2024; Вторая цель – разработка регламента привлечения и удержания кадров ДВГУПС: «Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС» к 27.12.2024; Третья цель – подготовка специалистов по направлению «Управление персоналом» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 15 человек к 02.10.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024); Четвертая цель – подготовка специалистов по направлению «Психология	
ДВГУПС	Положение П 10-14-24 «О проекте «Университет кадровых трансформаций» в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» (Редакция 1.0)	Стр. 5 из 15

	<p>кадрового менеджмента» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 15 человек к 02.10.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);</p> <p>Пятая цель – подготовка специалистов по направлению «Государственное и муниципальное управление» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 15 к 02.10.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);</p> <p>Шестая цель – подготовка специалистов по направлению «Процессный и проектный менеджмент» за счёт реализации программы профессиональной переподготовки для слушателей численностью не менее 5 человек к 02.10.2024 (Приказ №361 от 19.04.2024);</p> <p>Седьмая цель – привлечение не менее 2 абитуриентов, по программе высшего образования по очной форме обучения в магистратуре 37.04.01 Психология «Управление человеческим капиталом» к 17.09.2024.</p>
<b>Задачи</b>	<p>1.1 Анализ контингента сотрудников ДВГУПС для выявления высокопотенциальных кадров до 39 лет и возможного включения в команду трансформации «Работай с лучшими» к 06.08.2024;</p> <p>1.2 Диагностика претендентов (уровня готовности к управленческой деятельности) работников ДВГУПС до 39 лет для включения в команду трансформации «Работай с лучшими» к 03.10.2024;</p> <p>1.3 Формирование отчёта, содержащего результаты диагностики уровня готовности к управленческой деятельности, по каждому претенденту в команду трансформации «Работай с лучшими» к 03.10.2024;</p> <p>1.4 Организация проведения собеседования претендентов до 39 лет с ректором и включение в команду трансформации «Работай с лучшими» к 03.10.2024;</p> <p>1.5 Проведение установочной сессии с участием ректора и проректоров «Цели формирования команды трансформации» и включения в команду «Работай с лучшими» к 14.11.2024;</p> <p>1.6 Разработка Матрицы карьеры для молодых сотрудников ДВГУПС, отражающей возможные траектории индивидуального развития и карьерного роста в университете, к 06.08.2024</p> <p>1.7 На основе содержания Матрицы карьеры молодого сотрудника ДВГУПС составление индивидуальных планов развития работников университета, включённых в команду трансформации к 09.10.2024;</p> <p>1.8 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 1. В области образовательной политики к 06.08.2024;</p> <p>1.9 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 2. В области научно-исследовательской политики к 06.08.2024;</p> <p>1.10 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 3. В области экономической политики (расчёт бюджета) к 06.08.2024;</p> <p>1.11 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 4. Наставничество к 06.08.2024;</p> <p>1.12 Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 5. Молодёжная политика к 06.08.2024;</p> <p>1.13 Организация развивающего мероприятия команды «Работай с лучшими» с ректором «Ответственность руководителя: мифы и реальность» к 09.10.2024.</p> <p>2.1 Разработка механизма привлечения и удержания кадров в ДВГУПС для закрепления и развития кадрового потенциала университета к 27.12.2024</p> <p>2.2 Разработка и реализация научно-образовательной летней школы «Университет как инновационная площадка», с целью популяризации ДВГУПС и приглашения для работы в вузе высокопотенциальную молодёжь с западных регионов страны в количестве 14 человек к 21.10.2024;</p> <p>2.3 Реализация научно-образовательной зимней школы «Стратегии преодоления дефицита кадров транспортно-логистического комплекса России», с целью привлечения молодёжи для работы в ДВГУПС с западных регионов страны в количестве 15 человек к 29.11.2024;</p> <p>3.1 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в количестве 15 человек к 01.09.2024;</p> <p>3.2 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки 38.03.03 «Психология кадрового менеджмента» в количестве 15 человек к</p>

	<p>01.09.2024;</p> <p>3.3 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в количестве 15 человек к 01.09.2024;</p> <p>3.4 Актуализация программы дополнительного образования (программа переподготовки) и организация набора слушателей по направлению подготовки «Процессный и проектный менеджмент» в количестве 10 человек к 01.09.2024;</p> <p>4.1 Реализации образовательной программы высшего образования по очной форме обучения в магистратуре 37.04.01 Психология «Управление человеческим капиталом». Организация набора на программу в количестве 2 человек к 01.10.2024.</p>			
<b>Актуальность</b>	<p>Актуальность проекта «Университет кадровых трансформаций» обосновывается необходимостью привлечения НПР и ППС до 39 лет с целью расширения научно-исследовательского потенциала университета, усиления научно-образовательной, инновационной и технико-внедренческой деятельности как обязательного атрибута современного транспортного университета на Дальнем Востоке.</p>			
<b>Уникальный продукт</b>	<p>Модель привлечения и удержания кадров ДВГУПС: «Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС»</p>			
<b>Этапы реализации</b>	1 этап	Формирование команды трансформации. Привлечение ППС до 39 лет.		
	2 этап	<p>Реализация программ профессиональной переподготовки:</p> <p>1. Управление персоналом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»</p> <p>2. Государственное и муниципальное управление по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»</p> <p>3. Психология кадрового менеджмента по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»</p> <p>4. Процессный и проектный менеджмент по направлению подготовки 38.03.03 «Менеджмент»</p>		
	3 этап	Реализации образовательной программы высшего образования по очной форме обучения направления 37.04.01 Психология «Управление человеческим капиталом»		
	4 этап	Разработка программы летней научно-образовательной школы «Университет как инновационная площадка»		
	5 этап	Реализация программы летней научно-образовательной школы «Университет как инновационная площадка»		
	6 этап	Реализация программы зимней научно-образовательной школы «Стратегии преодоления дефицита кадров транспортно-логистического комплекса России»		
	7 этап	Разработка регламента привлечения и удержания кадров ДВГУПС: «Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС»		
<b>Сроки реализации</b>	Сроки реализации всего проекта	Дата начала проекта	05.07.2024	
		Дата окончания проекта	27.12.2024	
	Сроки реализации каждого этапа проекта	1 этап	с 05.07.2024 по 03.10.2024	
		2 этап	с 05.07.2024 по 02.10.2024	
		3 этап	с 05.07.2024 по 17.09.2024	
		4 этап	с 01.07.2024 по 19.09.2024	
		5 этап	с 01.10.2024 по 21.10.2024	
		6 этап	с 11.11.2024 по 29.11.2024	
7 этап	с 01.08.2024 по 27.12.2024			
<b>РОЛИ</b>				

<b>Функциональный заказчик</b>	И.о.начальника УДикП Е.А. Долгорукова	
<b>Инициатор проекта</b>	Комарова В.В., к.э.н., доц каф Менеджмент	
<b>Руководитель проекта</b>	Комарова В.В., к. э н, доцент кафедры «Менеджмент»	
<b>Команда проекта</b>	<p>1. Леженина А.А., к. псих. Н., зав кафедры «Общая, юридическая и инженерная психология» - заместитель руководителя проекта «Университет кадровых трансформаций»</p> <p>2. Милая А.В., к. э н, доцент кафедры «Менеджмент» - менеджер проекта «Университет кадровых трансформаций»</p> <p>3. Маркелов Г.Я., заместитель проректора по научной работе – начальник УНИР – эксперт в области НИР</p> <p>4. Зиновьева Е.А., начальник Управления по воспитательной работе и связям с общественностью ДВГУПС – эксперт в области работы с молодёжью.</p> <p>5. Шустрова А.А., аспирант кафедры «Общая, юридическая и инженерная психология» - технический специалист проекта «Университет кадровых трансформаций»</p>	
<b>ИЗМЕРИМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ</b>		
<b>Результаты проекта</b>	Результат 1 этапа	Омоложение ППС университета, через привлечение новых сотрудников из разряда ППС до 39 лет
	Результат 2 этапа	Привлечение слушателей на программы профессиональной переподготовки и её реализация
	Результат 3 этапа	Набор абитуриентов на новую образовательную программу магистратуры направления 37.04.01 Психология «Управление человеческим капиталом»
	Результат 4 этапа	Утверждённая программа летней научно-образовательной школы для популяризации результатов научных исследований в университетах, не входящих в ДФО
	Результат 5 этапа	Привлечение слушателей на программу летней научно-образовательной школы и её реализация с целью привлечения ППС до 39 лет, популяризации ДВГУПС в западных регионах страны
	Результат 6 этапа	Привлечение слушателей на программу зимней научно-образовательной школы и её реализация с целью привлечения ППС до 39 лет, популяризации ДВГУПС в западных регионах страны
	Результат 7 этапа	Утверждённый ректором регламент привлечения и удержания кадров ДВГУПС: «Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС»
<b>Прирост показателей Программы «Приоритет-2030»</b>	Прирост по 1 этапу	Р7_ДВ_К1 +13 чел.
	Прирост по 2 этапу	ПРГ1_ДВ_К2: +50 чел.
	Прирост по 3 этапу	ПК1_ДВ_К3 +2 чел.
	Прирост по 4 этапу	Р6_ДВ_К8: +1 ед.
	Прирост по 5 этапу	ПРГ1_ДВ_К1: +15 чел., Р5_ДВ_К1: +15 чел., Р2_ДВ_К1 +2 чел.
	Прирост по 6 этапу	ПРГ1_ДВ_К1: +15 чел., Р5_ДВ_К1: +15 чел.
<b>ФИНАНСИРОВАНИЕ</b>		
<b>Финансирование</b>	1 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объём работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24
	2 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объём работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24
	3 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объём работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24



	4 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объем работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24
	5 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объем работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24
	6 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объем работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24
	7 этап	Согласно установленной доплате за дополнительный объем работ до момента утверждения регламента по оплате труда Р 04-09-24
<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ</b>		
<b>Соответствие программе развития университета</b>	<p>Проект «Университет кадровых трансформаций» соответствует пунктам программы развития университета в части:</p> <p><b>1.Целевой модели развития образовательной организации</b> (стр. 18-19), так как проект «Университет кадровых трансформаций» направлен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на разработку эффективной политики управления человеческим капиталом университета,</li> <li>- на подготовку кадров для реализации значимых проектов университета и проектов социально-экономического развития Дальневосточного региона,</li> <li>- на институциональные преобразования, позволяющие работникам университета реализовать свои творческие, организационные, инновационные проекты, и объединение усилий университета с образовательными, научными и государственными организациями и бизнес-структурами для решения текущих проблем и стратегических задач по социально-экономическому развитию Дальнего Востока</li> </ul> <p><b>2. Разработки и реализации «Политики управления человеческим капиталом»</b> (стр. 29), так как проект «Команда трансформации. Работай с лучшими» направлен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие системы организации труда и мотивации работников университета;</li> <li>- привлечение талантливой молодежи к работе в университете;</li> <li>- создание возможностей и благоприятных условий самореализации работников университета.</li> </ul> <p><b>3. Работы «Университет кадровых трансформаций»</b> (стр.62), так как проект «Команда трансформации. Работай с лучшими» направлен на решение задач СНП:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ технологий и средств оценки персонала для определения готовности решения приоритетных и текущих задач университета;</li> <li>- создание системы программ дополнительного образования по формированию надпрофессиональных компетенций, необходимых для реализации управленческого функционала вуза и других организаций;</li> <li>- развитие уникальных молодежных научных, инженерных и бизнес-школ, направленных на переход экономики региона и страны к передовым интеллектуальным производственным технологиям и инновационным материалам, учитывающим специфику Дальнего Востока и Арктики.</li> </ul>	
<b>Ограничения</b>	Изменение стратегических задач программы развития и прекращение финансирования проекта	
<b>Допущения и предложения</b>	Возможна замена позиций в плане закупок из-за изменения задач при реализации проекта	
<b>Иная информация</b>	Для реализации проекта необходимо доукомплектование научно-образовательного пространства аудитории 3437, 3454 для проведения функциональной диагностики ППС, разработки индивидуальных траекторий развития ППС, мест коворкинга, и проведения научно-исследовательских работ в рамках проекта «Университет кадровых трансформаций»	
<b>ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА</b>		
<b>KPI проекта</b>	<b>75,7</b>	

## 7. Дорожная карта проекта

### Команда трансформации . Работай с лучшими

Задача	Подзадачи	Исполнитель
Анализ контингента ДВГУПС: возраст, должности, наличие ставок, наличие и потребности в ППС	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Леженина А.А.
Диагностика претендентов для включения в команду трансформации проекта «Работай с лучшими» 30 человек	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Леженина А.А.
Формирование отчета, содержащего результаты диагностики уровня готовности к управленческой деятельности, по каждому претенденту в команду трансформации "Работай с лучшими"	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Леженина А.А.
Организация проведения собеседования претендентов до 39 лет с ректором и включение в команду трансформации проект «Работай с лучшими»	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Комарова В.В.
Проведение установочной сессии с участием ректора и проректоров "Цели формирования команды трансформации и включения в команду "Работай с лучшими"	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Комарова В.В.
Разработка Матрицы карьеры для молодых сотрудников ДВГУПС, отражающей возможные траектории индивидуального развития и карьерного роста в университете	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Комарова В.В.
На основе содержания матрицы карьеры молодого сотрудника ДВГУПС составление индивидуальных планов развития работников университета, включенных в команду трансформации.	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Леженина А.А.
Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 1. В области образовательной политики	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Леженина А.А.
Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 2. В области научно-исследовательской политики	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Маркелов Г.Я.
Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 3. В области социально-экономической политики	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Комарова В.В.
Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 4. Наставничество	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Леженина А.А.
Разработка механизма (модели) привлечения и закрепления кадров до 39 лет в ДВГУПС: 4. Молодежная политика	Привлечение работника профессорско-преподавательского состава возрастом до 39 лет на кафедру	Зиновьева Е.
Разработка механизма привлечения и удержания кадров ДВГУПС "Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС" 1. Анализ лучших практик по привлечению кадров	УГТ1.1: Проведение обзора технической и маркетинговой литературы по теме	Леженина А.А.
Разработка механизма привлечения и удержания кадров ДВГУПС "Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС" 2. Формирование научных принципов привлечения кадров	УГТ1.2: Подтверждение научных принципов и востребованность нового продукта/технологии	Комарова В.В.
Разработка механизма привлечения и удержания кадров ДВГУПС "Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС" 3. Формирование концепции привлечения и развития кадров	УГТ1.3: Формулирование концепции нового продукта/технологии, в том числе ожидаемой выгоды для заказчика и возможных потребителей нового продукта и (или) технологии с учётом существующих на рынке продуктов и (или) технологий	Комарова В.В.
Разработка механизма привлечения и удержания кадров ДВГУПС "Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС" 4. Описание критериев концепции	УГТ1.4: Формулирование технологической концепции нового продукта и (или) технологии	Милая А.В.
Разработка механизма привлечения и удержания кадров ДВГУПС "Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС" 5. Формирование модели привлечения кадров ДВГУПС	УГТ2.1: Проверка концепции экспериментальными методами для доказательства эффективности использования идеи	Милая А.В.
Разработка механизма привлечения и удержания кадров ДВГУПС "Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС" 6. Увязка основных элементов модели	УГТ2.2: Выбор и описание критических элементов технологии, необходимых для конечного применения	Милая А.В.

## 8. Взаимоотношения и связи

6.1. В рамках проекта функциональные взаимоотношения руководителя и участников проекта в соответствии с организационной структурой распределены следующим образом.

Функции в соответствии с разделами MS ISO 9001:2015	Руководитель проекта	Заместитель руководителя проекта	Менеджер проекта	Технический специалист проекта	Эксперт в области НИР	Эксперт в области работы с молодежью
Планирование всех видов деятельности	О	ОИ	И	И	И	И
Координация реализации Проекта	О	ОИ	И	И	И	И
Разработка дорожной карты и программы проекта и корректировка в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды	О	ОИ	И	И	И	И
Контроль качества организации, реализации образовательного процесса	ОИ	ОИ	ОИ	ОИ	И	И
Подготовка отчёта по итогам каждого месяца и года, и предоставление его в Проектный офис	О	ОИ	У	И	И	И
Актуализация Проекта	О	ОИ	И	И	И	И
Реализация мероприятий Проекта	О, РС	К, ВЧ	ОИ, У	ОИ, У	ОИ, У	ОИ, У
Подготовка приказов и распоряжений, а также других локальных нормативных актов по реализации Проекта	О, РС	ОИ, К	ВЧ, У	ВЧ, У	ВЧ, У	ВЧ, У
Развитие компетенций команды Проекта	О, РС	ОИ	ВЧ	У	У	У
Разработка нормативной документации для реализации Проекта	О, С	ВЧ	ВЧ	И	И	И
<p><b>Условные обозначения:</b></p> <p>О – ответственный;  ОИ – основной исполнитель;  РС – руководит и согласует;  ВЧ – выполняет часть задания основного исполнителя;</p> <p>К – координирует;  У – участник процесса  С – согласует;  И – информируемый.</p>						

6.2. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с Проектным офисом и Проектным комитетом в части предоставления отчётности по проекту.

6.3. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с заказчиком проекта в части исполнения показателей и достижения результатов проекта.

6.4. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с Контрактной службой в части закупочных процедур товаров, работ и услуг.

6.5. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с Учебно-методическим управлением в части подготовки и утверждения программ высшего образования, в том числе реализуемых в сетевой форме.

6.6. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с Управлением научно-исследовательских работ в части коммерциализации разработанных продуктов.

6.7. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с Институтом дополнительного образования в части подготовки и утверждения программ дополнительного профессионального образования.

6.8. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с Управлением делами и кадровой политикой в части привлечения новых сотрудников в университет.

6.9. Руководитель проекта и его участники взаимодействуют с иными структурными подразделениями университета по мере необходимости.

## **9. Порядок хранения документов ССТУ**

9.1. В соответствии с организацией хранения документов (И 032 «Инструкция по делопроизводству») дела постоянного срока хранения хранятся в архиве Университета.

9.2. Ответственность за сохранность оригинала документов несут Отдел документального обеспечения и Архив Университета.

9.3. Электронная версия отменённого или подвергнутого редакции документа помещается в архивную базу хранения.

9.4. Все копии документов ССТУ носят информативный характер. Пользователи, прежде чем воспользоваться печатными версиями стандартов, положений и т. Д., обязаны уточнить степень их актуальности, сравнив с учётным экземпляром, расположенным на сайте «standart».

9.5. Для идентификации устаревших (утративших силу) документов ССТУ, оставленных для сохранения информации или справочных целей, производится запись на титульном листе, исключающая их использование в качестве действующих документов.

## Лист согласования документа ССТУ № П 10-14-24

Положение разработал:

Подразделение и должность	Фамилия Имя Отчество	Подпись	Дата
Кафедра «Менеджмент», доцент	Валентина Викторовна Комарова		___.07.2024

СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор	А. Р. Едигарян ___.07.2024
Проректор по учебной работе	А. К. Пляскин ___.07.2024
Проректор по научной работе	И. В. Игнатенко ___.07.2024
Проректор по профессиональному образованию и связям с производством	А. Н. Ганус ___.07.2024
Проректор по молодёжной политике и воспитательной деятельности	Ю. В. Агранат ___.07.2024
Проректор по хозяйственной работе	И. Н. Винокуров ___.07.2024
Главный бухгалтер	А. Г. Комогорцева ___.07.2024
Начальник финансово-экономического управления	Е. Н. Смирнова ___.07.2024
Начальник управления по информационным технологиям	А. С. Доренский ___.07.2024
И. о. начальника управления делами и кадровой политикой	Е. А. Долгорукова ___.07.2024
Начальник управления правовой работы и внутреннего аудита	Л. В. Шленчак ___.07.2024
Руководитель Программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»	А. С. Кушнирук ___.07.2024
Руководитель Проектного офиса	Д. Ю. Дрооголов ___.07.2024

План закупок проекта

Политика управления человеческим капиталом

указать направление стратегического проекта или наименование политики университета

ПРОДУКТ: Модель привлечения и удержания кадров ДВГУПС: «Политика закрепления и развития кадрового потенциала ДВГУПС»

указать уникальный(-е) продукт(-ы), на создание которого(-ых) направлен план закупок

№ п/п	Наименование товара или услуги	Категория	Цена	Кол-во	Стоимость	Ауд.	Обоснование
1	Интерактивная панель	оргтехника	600000	1	600000	3437	Для работы в режиме онлайн участников команды трансформации
2	Проектор стационарный	оргтехника	80000	1	80000	3454	Для подключения к интерактивной панели, приобретённой в 2023 г. в рамках «Приоритет-2030»
3	Кресло нулевой гравитации (диагностическая психофизиологическая система) «Сенсориум»	научно-образовательное оборудование	1000000	1	1000000	3437	В целях проведения исследований сформированности компетенций сотрудников до 39 лет и кадрового резерва
4	Кресло руководителя	мебель	25000	2	50000	3437	Для работы на аппарате функциональной диагностики «Реакор»
5	Кресло	мебель	12000	8	96000	3437	Для рассадки участников команды трансформации
6	Потолочное крепление для проектора	оргтехника	2500	1	2500	3454	Для крепления проектора
ИТОГО					1828500		

