**Место под титульный лист**

**\_\_zilechka\_\_**

**Отчет по учебной практике**

**Казанский государственный университет**

**Оглавление**

Введение

Глава 1. Общие сведения Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет»

1.1 Краткая характеристика деятельности Казанского (Приволжского) федерального университета

1.2 Организационная структура управления Университета

1.3 Финансово-экономическая деятельность

Глава 2. Управление персоналом

2.1 Цель, принципы и приоритетные направления кадровой политики КГАУ

2.2 Организация труда персонала

2.3 Мотивация трудовой деятельности

2.4 Делопроизводство в кадровой службе

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Основной целью учебной практики является изучение содержания существующей управленческой деятельности по управлению человеческими ресурсами и основных принципов ее организации в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет».

Согласно учебному плану «Управления человеческими ресурсами» направления Управление персоналом, в течение двух недель, (с 22 июня 2023 г. по 5 июля 2023 г.) мной была пройдена учебная практика Управление кадров федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет». Основным результатом учебной практики является отчет о прохождении практики, в котором собраны все результаты моей деятельности за период прохождения практики и анализ основных показателей управления персоналом К(П)ФУ.

Задачи практики состоят в следующем:

1. изучение и участие в разработке организационно-методических и нормативно-технических документов для решения отдельных задач управления персоналом организации по месту прохождения практики;
2. разработка предложений по совершенствованию подсистемы управления персоналом системы управления организации;
3. сбор необходимых материалов и документов для выполнения магистерской диссертации по дисциплинам «Управление персоналом организации» в соответствии с выбранной темой «Специфика управления персоналом в условиях организационных изменений».
4. Данный отчет состоит из введения, заключения, списка литературы и основной части, которая в свою очередь, состоит из перечня производственных и ознакомительных вопросов, по которым проводилась основная аналитическая работа.

Объектом исследования в данной работе является ФГАО ВО Казанский Государственный Аграрный Университет. Предметом исследования - специфика управления персоналом в условиях организационных изменений.

Отчет по учебной практике содержит материал теоретического и аналитического исследования**.** Структура представлена введением, основной частью, изложенной в двух главах, заключением и библиографическим перечнем, состоящей из более 25 источников.

Во введении поставлены цели и задачи учебной практики. Определены объект и предмет исследования.

В первой главе представлены общие сведения, краткая характеристика деятельности федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет». Рассмотрена организационная структура управления университета, проанализирована финансово-экономическая деятельность.

Во второй главе изучены цели, принципы кадровой политики, проведена оценка кадрового потенциала и результативность системы управления персоналом в университете. Показаны методы мотивации трудовой деятельности персонала, дана характеристика делопроизводству кадровой службы КГАУ.

В заключение была достигнута цель, на основании поставленных задач данной работы.

Для написания отчета и в процессе учебной практики нами были собраны и обработаны информационно-аналитические материалы. Методологической базой исследования стали труды таких известных отечественных авторов по вопросам управления персоналом как А. Я. Кибанова, В.В. Лукашевича. Включены материалы и отчетные, статистические данные Казанского университета, а именно Устав, коллективный договор, отчет о результатах самообследованию за 2022 г., положения и т.д.

В ходе написания данного отчета также были задействованы следующие нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Указ Президента Российской Федерации от 21 октября 2009 г. № 1172 «О создании федеральных университетов в Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Дальневосточном федеральных округах», Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2022 г. № 714 «О Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет», Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении инструкция по заполнению трудовых книжек» от 10.10.2003 №69 и др. Указанные источники регулируют ключевые вопросы исследования и составляют его нормативно-правовую базу.

**Глава 1. Общие сведения Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет»**

**1.1 Краткая характеристика деятельности Казанского (Приволжского) федерального университета**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» (далее - Университет) является унитарной некоммерческой организацией, созданной для осуществления образовательных, научных, социальных и культурных функций. Казанский Государственный Аграрный Университет — высшее учебное заведение, один из старейших университетов России, расположен в городе Казани.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» (далее – ФГАОУ ВО К(П)ФУ, Университет, КГАУ) создан путем изменения типа и вида государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский государственный университет им. В.И. Ульянова-Ленина» в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 октября 2009 г. № 1172[[1]](#footnote-1), Распоряжением Правительства Российской Федерации от 02 апреля 2021 г. № 500-р[[2]](#footnote-2) и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2022 г. № 714[[3]](#footnote-3).

Казанский университет — один из старейших в России и был основан как Императорский Казанский университет в 1804 году. Утвердительная грамота и Устав были подписаны 5 (17) ноября 1804 г. императором Александром I. Решением Президиума Всероссийского ЦИК от 29 июня 1925 г. Казанскому государственному университету присвоено имя В.И. Ульянова-Ленина.

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 февраля 2011 г. № 156[[4]](#footnote-4) федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» реорганизовано в форме присоединения к нему государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Татарский государственный гуманитарно педагогический университет», государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский государственный финансово-экономический институт» и государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Елабужский государственный педагогический университет».

Уже в первые десятилетия своего существования стал крупным центром образования и науки. В нем сформировался ряд научных направлений и школ (математическая, химическая, медицинская, лингвистическая, геологическая, геоботаническая и др.). Предмет особой гордости университета — выдающиеся научные открытия и достижения: создание неевклидовой геометрии (Н. И.Лобачевский), создание теории строения органических соединений (А.М.Бутлеров), открытие электронного парамагнитного резонанса (Е.К.Завойский), открытие акустического парамагнитного резонанса (С.А.Альтшулер) и многие другие.

В Уставе Казанского Федерального Университета прописаны основные цели, задачи и комплекс мероприятий по совершенствованию деятельности Университета и определяются они программой развития Университета, принимаемой конференцией работников и обучающихся Университета и утверждаемой Правительством Российской Федерации.

Предметом деятельности Университета являются[[5]](#footnote-5):

1) подготовка кадров по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии;

2) создание условий для подготовки научными и педагогическими работниками диссертаций на соискание ученой степени доктора наук в докторантуре Университета и подготовки диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук лицами, прикрепленными к Университету;

3) реализация основных общеобразовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), дополнительных общеобразовательных программ;

4) проведение научных исследований, экспериментальных разработок, экспертных, аналитических работ, а также распространение современных научных знаний в российском обществе, в том числе в профессиональных сообществах;

5) распространение знаний среди специалистов и широких групп населения, повышение их образовательного и культурного уровня;

6) научно-методическое и кадровое обеспечение развития науки и образования в Российской Федерации, обеспечение конкурентоспособности Университета по отношению к ведущим зарубежным образовательным и исследовательским центрам;

7) содействие интеграции науки, образования и здравоохранения в международное научно- исследовательское и образовательное пространство;

8) распространение зарубежного и (или) накопленного в Университете научного и образовательного опыта путем издания научных монографий, учебников, учебных пособий, препринтов, периодических изданий и другой издательской продукции на русском и иностранных языках;

9) содействие распространению инновационных практик;

10) продвижение образовательных и исследовательских программ в международное образовательное и научное пространство;

11) управление правами на результаты интеллектуальной деятельности, в том числе полученных в рамках выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, включая использование таких результатов и получение доходов от распоряжения правами;

12) оказание квалифицированной медицинской помощи.

Целями деятельности Университета являются[[6]](#footnote-6):

1) удовлетворение потребностей общества и государства в квалифицированных специалистах с высшим образованием;

2) выполнение заказов на научные исследования и разработки для юридических физических лиц на основе гражданско-правовых договоров;

3) организация и проведение фундаментальных, прикладных и поисковых научных исследований, использование полученных результатов в образовательном процессе, в том числе для развития научных и педагогических школ, а также их передача иным хозяйствующим субъектам в целях практического использования;

4) обеспечение системной модернизации высшего образования;

5) создание целевой медицины - интегрированной системы всестороннего лечения, призванной рационально и своевременно решать медицинские проблемы пациента;

6) развитие материально-технической базы Университета, в том числе за счет выполнения функций заказчика-застройщика;

7) информационное обеспечение структурных подразделений Университета, работников и обучающихся Университета, создание, развитие и применение информационных сетей, баз данных, программ;

8) создание для обучающихся и работников условий для реализации их интеллектуального и творческого потенциала, занятий спортом, отдыха, в том числе в спортивно-оздоровительных студенческих лагерях, на базах отдыха и в гостевых домах, созданных на базе закрепленного за Университетом имущества;

9) написание, издание и тиражирование учебников, учебных пособий и монографий

Во исполнение возложенных задач Университет осуществляет следующие основные виды деятельности:

1) образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, среднего профессионального образования, основным общеобразовательным программам, основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам и дополнительным общеобразовательным программам;

2) научную деятельность;

3) организацию проведения общественно значимых мероприятий в сфере образования, науки и медицины.

**1.2 Организационная структура управления Университета**

Организационная структура управления – совокупность специализированных функциональных подразделений, взаимосвязанных в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений[[7]](#footnote-7).

Университет обладает автономией и несет ответственность за свою деятельность перед каждым обучающимся, обществом и государством. Под автономией Университета понимается его самостоятельность в подборе и расстановке кадров, осуществление учебной, научной, финансово – хозяйственной и иной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Управление КГАУ осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим уставом на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности. Органами управления Университетом являются: наблюдательный совет Университета, конференция работников и обучающихся Университета, ученый совет Университета, ректор Университета, попечительский совет Университета, научно-клинический совет Университета, Международный научный совет, Дирекция Программы по повышению конкурентоспособности Университета. В Университете создаются ученые советы факультетов, институтов Университета.

Для решения функциональных задач управления университетом при ректоре создается ректорат в составе первого проректора, проректора по административной работе – руководителя аппарата, проректора по образовательной деятельности, проректора по научной деятельности, проректора по вопросам экономического и стратегического развития, проректора по финансовой деятельности, проректора по хозяйственной деятельности, проректора по социальной и воспитательной работе, проректора по внешним связям, проректора по инновационной деятельности, директоров институтов, деканов факультетов, руководителей структурных подразделений административно-управленческого аппарата (АУП) и др.

В соответствии с приказом ректора «О распределении полномочий между проректорами университета»[[8]](#footnote-8) каждый из проректоров курирует те или иные аспекты деятельности преподавателей и сотрудников вуза.

КГАУ самостоятельно формирует свою структуру, устанавливает штатное расписание исходя из объема и форм реализуемых образовательных программ, оказываемых услуг и выполняемой работы, определяет численность работников в структурных подразделениях и осуществляет прием на работу работников, заключение и расторжение с ними трудовых договоров, распределение должностных обязанностей.

В состав КГАУ входят филиалы, представительства, отделения, факультеты, институты, научно- исследовательские институты, управления, дирекции, центры, кафедры, подготовительные отделения и курсы, научно-исследовательские, инновационно-технологические, методические и учебно-методические подразделения, центры коллективного пользования научным оборудованием, лаборатории, учебные и учебно-производственные мастерские, медико - санитарную часть, учебно-научные базы, практики, учебно-демонстрационные центры, театры, библиотеки, типографии, музеи, спортивные клубы, спортивно-оздоровительные лагеря, физкультурно-оздоровительные центры, общежития, интернаты, психологические и социально- педагогические службы, обеспечивающие социальную адаптацию и реабилитацию нуждающихся в ней обучающихся, ботанический сад и иные структурные подразделения, осуществляющие образовательную, научную, научно-исследовательскую, информационно- аналитическую, методическую, редакционно-издательскую, финансово-экономическую, управленческую и иную деятельность, предусмотренную законодательством РФ, локальными нормативными актами Университета и настоящим Уставом. Правовой статус, функции и полномочия структурных подразделений Университета определяются положениями о них, утверждаемыми в порядке, установленном настоящим уставом. Также входят объекты производственной и социальной инфраструктуры[[9]](#footnote-9).

В составе КГАУ созданы и осуществляют деятельность в качестве обособленных структурных подразделений следующие филиалы:

1) Набережночелнинский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет».

2) Елабужский институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет».

Также данное образовательное учреждение имеет представительство федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» в Республике Абхазия.

Казанский университет имеет в своей структуре следующие обособленные структурные подразделения:

1) Институт физики ФГАОУ ВО КГАУ;

2) Институт математики и механики им. Н.И. Лобачевского ФГАОУ ВО КГАУ;

3) Институт управления, экономики и финансов ФГАОУ ВО КГАУ;

4) Институт экологии и природопользования ФГАОУ ВО КГАУ;

5) Институт филологии и межкультурной коммуникации им. Льва Толстого ФГАОУ ВО КГАУ;

6) Институт вычислительной математики и информационных технологий ФГ АОУ ВО КГАУ;

7) Институт геологии и нефтегазовых технологий ФГАОУ ВО КГАУ;

8) Высшая школа информационных технологий и информационных систем ФГАОУ ВО КГАУ;

9) Институт непрерывного образования ФГАОУ ВО КГАУ;

10) Институт фундаментальной медицины и биологии ФГАОУ ВО КГАУ;

11) Институт психологии и образования ФГАОУ ВО КГАУ;

12) Инженерный институт ФГАОУ ВО КГАУ;

13) Институт международных отношений, истории и востоковедения ФГАОУ ВО КГАУ;

14) Химический институт им. А.М. Бутлерова ФГАОУ ВО КГАУ;

15) Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций ФГАОУ ВО КГАУ;

16) Высшая школа государственного и муниципального управления ФГАОУ ВО КГАУ;

17) Высшая школа телевидения ФГАОУ ВО КГАУ;

18) Студенческий городок ФГАОУ ВО КГАУ;

19) Санаторий-профилакторий ФГАОУ ВО КГАУ;

20) Комбинат общественного питания и торговли ФГАОУ ВО КГАУ;

21) Издательство ФГАОУ ВО КГАУ;

22) Центр экспертных правовых услуг и медиационной деятельности «Униюрсервис» ФГАОУ ВО КГАУ;

23) Центр стратегических оценок и прогнозов ФГАОУ ВО КГАУ;

24) Центр инженерных изысканий и проектирования ФГАОУ ВО КГАУ;

25) Дирекция спортивных комплексов «Универсиада» ФГАОУ ВО КГАУ;

26) Учебно-эксплуатационный центр автотранспорта ФГАОУ ВО КГАУ;

27) Высшая школа бизнеса ФГАОУ ВО КГАУ;

28) Общеобразовательная школа-интернат «IT-лицей» ФГАОУ ВО КГАУ;

29) Общеобразовательная школа-интернат «Лицей имени Н.И. Лобачевского» ФГАОУ ВО КГАУ;

30) Медико-санитарная часть ФГАОУ ВО КГАУ.

Институт в структуре КГАУ возглавляет директор, избираемый на конкурсной основе в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников[[10]](#footnote-10). Директор института утверждается в должности приказом ректора.

Факультет возглавляет декан, избираемый на конкурсной основе расширенным Ученым советом структурного подразделения сроком до 5 лет путем тайного голосования из числа наиболее квалифицированных и авторитетных работников КГАУ, имеющих ученое звание и ученую степень, и утвержденный в должности приказом ректора.

## 1.3 Финансово-экономическая деятельность

Финансовая политика КГАУ направлена на достижение стратегических и тактических целей по удовлетворению требований, нужд и ожиданий персонала и потребителей (студентов, слушателей и т.д.) и основывается на рациональном и эффективном использовании ресурсов. Стратегическими задачами и особенностями финансовой политики КГАУ являются:

* Повышение конкурентоспособности КГАУ среди ведущих мировых научно - образовательных центров;
* Развитие КГАУ по всем направлениям основной деятельности.
* Создание финансовой базы для обеспечения образовательной и научной деятельности высокого качества;
* Обеспечение финансовой устойчивости;
* Обеспечение профессиональной и инвестиционной привлекательности;
* Увеличение доходов в интересах обеспечения основной деятельности КГАУ;
* Прозрачность финансового состояния КГАУ;
* Финансовое стимулирование всех категорий сотрудников, способствующих повышению качества научной и образовательной деятельности, максимизации доходов и экономии расходов;

Финансовая деятельность КГАУ направлена для достижения следующих целей:

* Удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения высшего и послевузовского профессионального образования;
* Удовлетворение потребности общества и государства в квалифицированных специалистах с высшим профессиональным образованием и в научно-педагогических кадрах высшей квалификации;
* Расширение и повышение результативности научной деятельности;
* Организация и проведение фундаментальных и прикладных научных исследований по актуальным проблемам;
* Подготовка научных и научно-педагогических кадров через аспирантуру, докторантуру и соискательство;
* Переподготовка и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава, руководящих работников, специалистов по профилям КГАУ;
* Распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня;
* Культурно-массовая, творческая и спортивно-оздоровительная деятельность студентов.

Финансовая деятельность КГАУ осуществляется в соответствии с Планом финансово- хозяйственной деятельности КГАУ. Информация об объеме образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, по договорам об образовании за счет средств физических и (или) юридических лиц, о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года осуществляется в плане финансово- хозяйственной деятельности, отчетах о результатах деятельности учреждения, бухгалтерском балансе (приложение № 1).

В приложении 2 произведен горизонтальный анализ активов ФГАО ВО КГАУ и можно сделать вывод о том, что с 2013 по 2022 годы сумма активов возросла. В приложении 3 вертикальный анализ активов - значительная доля принадлежит внеоборотным активам. На протяжении 3 лет существует положительная тенденция роста денежных средств организации. Рост денежных средств свидетельствует об улучшении ликвидности КГАУ (таблица 1).

Таблица 1. Динамика показателей ликвидности за 2013 - 2022гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Рекомендуемое значение | 2013 | 2014 | 2022 |
| Кал | 0,2–0,3 | 0,24 | 0,18 | 0,31 |
| Кбл | 0,7–0,8 | 0,4 | 0,43 | 0,6 |
| Ктк | 1,0–2,0 | 0,68 | 0,79 | 0,78 |
| Чоа |  | -118 631 | -98187 | -99286 |

Основными источниками обеспечения финансовой деятельности КГАУ являются:

1. Финансирование из федерального бюджета в виде субсидий на обеспечение государственного задания и целевых субсидий на иные цели. Финансовое обеспечение КГАУ за счет федерального бюджета осуществлялось в соответствии с Соглашениями о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), Соглашениями о порядке и условиях предоставления субсидии на иные цели, Соглашениями на целевые субсидии, Договорами, расходными расписаниями по исполнению публичных обязательств перед физическими лицами. Финансовое обеспечение КГАУ за счет федерального бюджета за 2011-2022 годы в общем объеме составило 23 260 млрд. рублей. При этом, по сравнению с 2014 годом финансирование в 2022 году сократилось на 16%: с 5 593,3 млн. руб. в 2014 году до 4 706,6 млн. рублей в 2022 году (рис. 1).

Рисунок 1. Поступления из федерального бюджета за 2011 - 2022 гг., млн. руб.[[11]](#footnote-11)

В составе субсидии на выполнение государственного задания с 2021 года из федерального бюджета предоставлялись субсидии на реализацию Программы развития КГАУ на 2021-2019 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 13.09.2021. № 1543-р[[12]](#footnote-12).

Общий объем финансирования Программы развития КГАУ в 2021-2022 годах за счет федерального бюджета составил 4 980 млн. рублей. Субсидии на указанные цели освоены в КГАУ в полном объеме, по состоянию на 1 января 2023 года неиспользованных остатков субсидии не имелось. За 2013-2022 годы на реализацию Программы повышения конкурентоспособности КГАУ из федерального бюджета в виде субсидии на иные цели поступило 1 570,4 млн. рублей. В соответствии с Дорожной картой КГАУ за указанный период освоено 1 482,9 млн. рублей. Остаток не освоенных по состоянию на 1 января 2023 года средств субсидии составил 87,5 млн. рублей, который в 2023 году направляется в соответствии с запланированными мероприятиями на оплату труда и выполнение принятых обязательств.

1. Средства от приносящей доход деятельности. Одной из важнейших задач финансовой политики КГАУ является привлечение и увеличение доходов для успешного и эффективного обеспечения уставной деятельности университета, а также для обеспечения софинансирования программных мероприятий. Реализация этой задачи, а также укрупнение КГАУ за рассматриваемый период 2011-2022 годов обеспечили рост объема внебюджетных денежных средств в 2,6 раза. Сравнивая поступления от внебюджетной деятельности в 2014-2022 годах, следует отметить рост в 2022 году к предыдущему году на 19 процентов (рис. 2).

Рисунок 2. Доходы от внебюджетной деятельности КГАУ за 2011 - 2022 гг., млн. руб.[[13]](#footnote-13)

В структуре внебюджетных доходов наибольший удельный вес приходится на поступления от оказания услуг на платной основе, в основном, от реализации профессиональных образовательных программ высшего профессионального образования и реализации дополнительных образовательных программ.

За рассматриваемый период 2011-2022 годов доходы КГАУ за счет всех источников увеличились в целом в 1,8 раза: с 4 528,1 млн. рублей в 2011 году до 8 254,8 млн. рублей в 2022 году. Динамика доходов за 2011-2022 годы КГАУ приведена на следующей диаграмме (рис. 3).

Рисунок 3. Доходы КГАУ за счет всех источников за 2011 - 2022 гг., млн. руб.

В 2022 году отмечается снижение доходов по сравнению с 2014 годом в целом на 319,9 млн. рублей, в том числе: - уменьшение за счет федерального бюджета на 886,7 млн. руб. в связи с изменением целевого назначения, структуры и сумм дополнительно выделенных средств, - увеличение за счет внебюджетной деятельности на 566,8 млн. руб.

Рисунок 4. Расходы КГАУ за 2011 - 2022 гг, млн. руб.[[14]](#footnote-14)

За счет всех источников финансирования кассовые расходы КГАУ за 2011-2022 годы увеличились в 2,5 раза: с 4 170,6 млн. рублей в 2011 году до 10 409,2 млн. рублей в 2022 году (рис. 4).

Таблица 2. Структура расходов КГАУ в кассовом исполнении, осуществленных за период 2011-2022гг., млн. руб.[[15]](#footnote-15)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Код расхода | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2022 |
| Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда | 1625,1 | 2529,9 | 3574,0 | 4095,1 | 4466,9 |
| Приобретение работ, услуг | 891,5 | 1198,3 | 1466,7 | 1741,8 | 2582,5 |
| Прочие расходы | 320,1 | 615,3 | 807,2 | 886,0 | 885,7 |
| Расходы по приобретению нефинансовых активов | 1333,9 | 1402,9 | 1210,1 | 1824,7 | 2474,1 |
| Итого | 4170,6 | 5746,4 | 7058,0 | 8547,6 | 10409,2 |
| Рост 2022/2011 раз | 2,5 | | | | |

В структуре кассовых расходов за 2022 год (таблица №2):

* оплата труда с начислениями составляет 43%,
* приобретение работ, услуг, включая содержание имущества и капитальный ремонт учебных и научно-лабораторных зданий КГАУ, составляет – 25%,
* приобретение основных средств и материальных запасов – 24%,
* иные прочие расходы – 8 процентов.

кадровый мотивация персонал трудовой

**Глава 2. Управление персоналом**

## 2.1 Цель, принципы и приоритетные направления кадровой политики КГАУ

Управление кадров осуществляет реализацию профессиональных возможностей работников, обеспечение прав, льгот и гарантий работников КГАУ. В соответствии со штатным расписанием, обеспечивает структурные подразделения университета профессорско-преподавательским составом, сотрудниками, инженерно-техническими работниками, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

В состав Управления входят 3 отдела:

1. Отдел кадровой политики по работе с персоналом;
2. Отдел по работе с профессорско-преподавательским составом;
3. Отдел по контролю движения контингента обучающихся.

Деятельность Управления кадров направлена на осуществление следующих задач[[16]](#footnote-16):

* Учет кадров;
* Контроль за состоянием трудовой дисциплины в подразделениях КГАУ и соблюдением сотрудниками КГАУ правил внутреннего трудового распорядка;
* Анализ причин текучести кадров;
* Разработка мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, снижению текучести кадров, потерь рабочего времени, контроль за их выполнением;
* Создание информационной базы данных о работниках и студентах, ее своевременное обновление, оперативное представление необходимой информации пользователям.

В соответствии с назначением и задачами Управление выполняет следующие функции: организация приема на работу профессорско-преподавательского состава; контроль соблюдения Трудового кодекса, других законов РФ, внутривузовских локальных нормативных актов и приказов, касающихся кадров; подготовка кадровых приказов; ведение форм обязательной первичной учетной документации по учету труда и его оплаты; оформление и учет трудовых книжек; ведение личных дел; консультирование сотрудников; составление и корректировка графиков отпусков; оформление документов, связанных с различными выплатами, пособиями и льготами; и некоторые другие функции.

Кадровая политика КГАУ - последовательное осуществление организационно-управленческих действий, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала университета, на создание ответственного и высококвалифицированного коллектива профессорско –преподавательского состава, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом Миссии и стратегии развития университета. Она находит отражение в его Уставе, коллективном договоре, корпоративном кодексе, правилах внутреннего трудового распорядка, трудового договора сотрудника, положении об оплате труда, должностных инструкциях.

Концепция кадровой политики КГАУ определяет систему кадрового обеспечения реализации стратегического развития университета и включает цели, задачи, принципы, приоритетные направления кадровой политики, механизмы регулирования кадровых процессов и отношений с учетом перспектив развития университета, определяет порядок управления кадровой политикой университета. Концепция кадровой политики университета строится на принципах неукоснительного соблюдения норм Конституции Российской Федерации, законов РФ, в том числе трудового законодательства, норм международного права в области высшего образования, на основе действующей нормативно-правовой базы университета.

Главная цель кадровой политики КГАУ - обеспечить все сферы жизнедеятельности университета квалифицированными, активными работниками, способными решать задачи стратегического развития университета. Объектом кадровой политики КГАУявляется кадровое обеспечение стратегического развития университета. Предметом кадровойполитики университета являются принципы, методы и средства формирования и развития кадрового потенциала университета.

Основными задачами кадровой политики университета, связанными с развитием кадрового потенциала являются:

1) развитие системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров КГАУ:

* определение квалификационных характеристик должностей, конкурсный отбор кадров;
* оценка трудового потенциала работников, аттестация кадров;
* адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов;
* планирование развития, профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка кадров;
* формирование резерва кадров и обеспечение его эффективного использования.

2) повышение эффективности системы мотивации и стимулирования научно-педагогического труда;

3) обеспечение социальной поддержки профессорско-преподавательского состава университета, организация медицинского обслуживания;

4) обеспечение конкурентоспособных условий занятости преподавателей и сотрудников университета;

5) научное, методическое, информационное и финансовое обеспечение кадровой политики.

Принципы кадровой политики - это основные подходы к осуществлению кадровой политики в университете. К ним относятся:

* преемственность в передаче педагогической культуры, научно-методического опыта и профессиональной компетентности от старшего поколения преподавателей новому поколению;
* опережающий и упреждающий характер кадровой политики, построенной на реальной комплексной оценке потребности в профессиональных кадрах преподавателей;
* непреложное соблюдение академических прав и свобод преподавателей;
* прозрачность прав и обязанностей всех субъектов кадровых отношений, методов организации и контроля их деятельности, четко встроенных в общий цикл управления;
* оценка качества деятельности преподавателей на основе четких критериев;
* создание в университете условий труда, обеспечивающих возможность выполнения преподавателями своих профессиональных задач и в максимальной степени содействующих их эффективной деятельности;
* правовая и социальная защита сотрудников университета, обеспечение законности и социальной справедливости в решении кадровых вопросов.

Стратегическим направлением кадровой политики в университете являются обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного профессорско-преподавательского состава, а также повышение мотивации и заинтересованности всех сотрудников университета в результатах своей деятельности. К приоритетным направлениям кадровой политики университета относятся также:

1) формирование корпоративной культуры университета;

2) формирование кадрового резерва университета;

3) создание системы обновления, улучшения качественного состава научных и научно-педагогических кадров КГАУ, профессиональная подготовка преподавателей через магистратуру, аспирантуру, докторантуру;

4) внедрение новых методов и систем повышения квалификации и переподготовки кадров университета;

5) совершенствование системы оплаты труда, создание системы материального и морального стимулирования работников за количество, интенсивность и качество труда; создание механизмов и реализация целевой социальной поддержки работников университета;

6) формирование эффективной системы управления кадровой политикой университета.

**2.2 Организация труда персонала**

Для университета большое значение имеет организация и анализ труда, оценка эффективности его использования. Во время анализа труда необходимо знать динамику численности работников за последние периоды времени, обеспеченность организации, их состав и структуру за отдельными признаками, движение рабочей силы, эффективность использования рабочего времени, проанализировать производительность труда. В особенности важное значение во время анализа численности работников имеет изучение их состава и структуры по полу, возрасту, стажу работы, квалификации, профессиям, уровнем образования и т.д.

Анализ динамики численности работников за отдельные периоды времени осуществляют с помощью таких показателей: среднесписочной численности работников и учетной численности работников на начало (конец) анализируемых периодов времени. Для этих показателей вычисляют соответствующие показатели динамики и на основе их сравнения выявляют закономерности и отдельные тенденции в изменении кадрового потенциала предприятия.

В КГАУ на 31 декабря 2022 года количество профессорско-преподавательского состава составляет 2328 человека[[17]](#footnote-17). Возрастной состав научно-педагогических работников университета нестабилен. В течение последних лет средний возраст ППС увеличивается (в настоящее время примерно 49-51 год). Структура возрастного состава профессорско-преподавательского состава на 31.12.2022 г. следующая (рис. 5):

* Количество ППС в возрасте до 34 лет - 690 человек, около 30%;
* Доля сотрудников ППС в возрасте 35-49 лет – 789 человек, около 34%;
* Сотрудники в возрасте 50-69 лет – 735 человек, около 32%;
* Сотрудники в возрасте за 70 лет - 114 человек, около 5%.

Количество сотрудников в возрасте от 55 и более лет – 640 человек. Иными словами, почти 28 % сотрудников находятся в пенсионном возрасте.

Рисунок 5. Анализ возраста за 2012 г. - 2022 г. ППС в КГАУ[[18]](#footnote-18)

По состоянию на 31.12.2022 средняя величина остепененности ППС университета составляет 72,4%, что на 4% меньше по сравнению с данными на 31.12.2012 г. (рис. 6)

Рисунок 6. Остепененность ППС по годам[[19]](#footnote-19)

Важнейшей стороной деятельности университета в обеспечении научно-педагогическими кадрами является аспирантура и докторантура. С 2014 г. подготовка научно-педагогических кадров осуществляется по 18 основным профессиональным образовательным программам аспирантуры. В течение 2012-2022 г.г. происходило увеличение численности аспирантов и докторантов (таблица №3).

Таблица 3. Прием в аспирантуру с 2012-2022г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п.п. | Показатели | Единица измерения | Базовое значение по годам | | | |
| 2012 | 2013 | 2014 | 2022 |
|  | Аспирантура | чел. | 327 | 298 | 889 | 1034 |
| 1. | Очная: | чел. | 227 | 251 | 701 | 869 |
| 2. | Заочная: | чел. | 100 | 47 | 188 | 165 |

Количественный рост пока не привел к существенному повышению качественных показателей, эффективности подготовки аспирантов, докторантов и соискателей. В университете на 1 января 2023 г. контингент аспирантов составил 1034 обучающегося. Количество аспирантов, окончивших обучение в 2022 г. составило 166 чел., из них защитились в срок до одного года после завершения обучения - 44 чел. Эффективность работы аспирантуры составила 26,5%. (таблица №4)

Таблица 4. Эффективность работы аспирантуры

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Значение по годам | | | |
| 2012 | 2013 | 2014 | 2022 |
| Кол-во окончивших аспирантуру | 233 | 224 | 112 | 166 |
| Из них количество защитившихся в срок до одного года после завершения обучения | 95 | 80 | 50 | 44 |
| Эффективность аспирантуры, % | 41% | 35,7% | 44,6% | 26,5% |

Научное руководство осуществляется в аспирантуре ведущими учеными университета, возглавляющими научные школы. Всего численность научных руководителей составляет 407 человек, из них имеющие ученую степень доктора наук – 281, имеющие ученую степень кандидата наук – 126.

Докторантура КГАУ с 2022 г. действует по 21 научным специальностям. Успешно защитили докторские диссертации в советах КГАУ в 2022 г. 50 чел.

Поддержание на высоком уровне профессионализма профессорско-преподавательского состава университета, системное и регулярное обновление и углубление профессиональных компетенции кадров должна обеспечить система повышения квалификации научно-педагогических кадров и сотрудников, работающих в университете.

Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников следует рассматривать как инструмент, направленный на повышение качества выпускаемых вузом бакалавров, специалистов, магистров, аспирантов, слушателей различных курсов и программ дополнительного профессионального образования, уровень профессионализма и степень адаптации выпускников в условиях современного рынка труда, на обеспечение роста эффективности труда, повышение качества и уровня предоставляемых вузов услуг.

В КГАУ сформирована система непрерывного дополнительного профессионального образования, включающая в себя не только структурные образовательные подразделения университета, но созданные специально для этого в подразделениях учебные и научно- образовательные центры, которые предлагают свои образовательные услуги дополнительного профессионального образования для обучающихся, специалистов и иных категорий граждан. В 2022 г. прошли повышение квалификации и/или переподготовку кадров 20 615 слушателей[[20]](#footnote-20).

Вопросы планирования повышения квалификации необходимо отражать в плане повышения квалификации работников университета с учетом требованиям приоритетных направлений развития университета в целях углубления интеграции образования, науки и производства и достижения показателя повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников.

Одной из важных и сложных задач в управлении является анализ причин текучести кадров. **Анализ текучести кадров** — предусматривает изучение процессов текучести с количественной и качественной стороны, которая характеризуется причинами, мотивами и факторами текучести[[21]](#footnote-21).

Она может оказывать негативное влияние на работу компании,т. к. влечет засобой снижение производственных показателей и эффективности деятельности коллектива, затрудняя формирование его корпоративного духа. Этот процесс во многом зависит от кадровой политики: мероприятий по адаптации, обучению, планированию карьеры и продвижению работников; применяемых схем мотивации и частоты их изменения; психологического климата в коллективе[[22]](#footnote-22).

**Причинами текучести кадров** называют наиболее распространенные в данной организации причины увольнений работников, которые условно подразделяются на три основные группы:

1. связанные с семейно-бытовыми обстоятельствами;
2. с неудовлетворенностью работников; условиями труда и быта;
3. с нарушениями трудовой дисциплины.

Причины увольнения, обусловленные неудовлетворенностью, тесно связаны с факторами текучести, под которыми понимаются условия труда и быта работников (содержание и организация труда, система материального и морального стимулирования, организация производства и управления, взаимоотношения в коллективе, система профессионального роста, обеспеченность жильем, санитарно-гигиенические условия труда и т.д.).

Причины увольнения сотрудников из университета происходит в основном:

- в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации[[23]](#footnote-23);

- по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации[[24]](#footnote-24).

На основании проведенного анализа кадрового потенциала университета выделяется следующий круг проблем:

1. Низкая привлекательность университета как места работы профессиональной талантливой молодежи.
2. Низкий уровень заработной платы;
3. Снижение уровня профессионализма научно-педагогических работников.
4. Старение научно-педагогического кадрового ядра университета.
5. Недостаточное развитие системы профессионального повышения квалификации в ведущих университетах, стажировок на ведущих предприятиях и за рубежом.

**2.3 Мотивация трудовой деятельности**

Важнейшим аспектом управления персоналом являются мотивация и стимулирование труда. Мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. Важнейшей составляющей мотивирующей среды является степень удовлетворенности человека местом работы и выполняемой работой. Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижений целей организации.[[25]](#footnote-25)

К формам стимулирования относятся материальное вознаграждение и дополнительные стимулы. Система оплаты труда работников в КГАУ включает в себя[[26]](#footnote-26):

1) размеры окладов (должностных окладов);

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания выплат компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- Работникам за труд в особых условиях, согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ);

- Работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим Договором, а именно:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника;

в) при сверхурочной работе;

г) при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;

д) при работе в ночное время;

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются работодателем в соответствии с законодательством РФ и закрепляются в положении об оплате труда[[27]](#footnote-27), других локальных нормативных актах работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

Выплаты социального характера осуществляются работодателем на основании заявления работника с учетом мнения Профсоюзной организации из средств работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом работодателя на каждый финансовый год. Основные направления расходов на эти цели:

- материальная помощь[[28]](#footnote-28);

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин) и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КГАУ;

- выплата по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон/в связи с истечением срока трудового договора), единовременного вознаграждения в размере его месячного заработка без учета премий;

- для детей Работников – приобретение новогодних подарков, оплата путевок в детские оздоровительные лагеря; для Работников и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КГАУ – компенсация 50% стоимости путевок в санатории-профилактории, санатории;

- для работников, являющихся участниками и ветеранами Великой Отечественной войны – приобретение подарков на День Победы (9 мая); для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КГАУ – приобретение подарков на День пожилого человека (1 октября);

- единовременная выплата за особые заслуги перед Работодателем заслуженным профессорам и доцентам КГАУ, увольняющимся в связи с выходом на пенсию.

К нематериальным способам мотивации относятся организационные и морально - психологические. Система нематериальной мотивации сотрудников К(П)ФУ включает в себя следующие методы:

- объявление благодарности;

- награждение Почетными грамотами;

Если руководитель подразделения считает необходимым поощрить сотрудника, он готовит представление на имя Ректора об объявлении работнику благодарности ректора, награждении почетной грамотой КГАУ или вынесении решения о выдвижении работника на вышестоящую должность.

**2.4 Делопроизводство в кадровой службе**

Кадровое делопроизводство в Казанском университете ведется в соответствии с номенклатурой дел и инструкцией по делопроизводству[[29]](#footnote-29).

В номенклатуру дел Управления кадров входит журнал регистрации входящих и исходящих документов, журнал регистрации личных и отпускных приказов, должностные инструкции работников университета, журнал учета выдачи трудовых книжек, журнал учета личных дел, журнал регистрации трудовых договоров и больничных листов, личные дела и личные карточки сотрудников и др. Посредством автоматизации путем ввода персональных данных работника в Парус, регистрация и заполнение личных карточек происходит в электронном виде, что высвобождает дополнительно время. Вследствии нормативность кадрового работника возрастает.

Управление кадров имеет круглую негербовую печать со своим наименованием, штампы и бланки с указанием своей принадлежности КГАУ, и другую необходимую атрибутику, в соответствии с инструкцией по делопроизводству

Ответственность за организацию делопроизводства, своевременное и качественное исполнение документов, их сохранность возлагается на руководителя Управления кадров. Руководитель обязан рассматривать все документы в день их получения; требовать от исполнителей своевременной и качественной подготовки документов и выполнения соответствующих поручений; своевременно докладывать руководству в случае необходимости о переносе сроков исполнения документов.

Входящая и исходящая документация как внутри университета, так и вне проходит через управление документооборота и контроля, и автоматизированная – система электронного документооборота «Электронное Правительство», способ предоставления информации и оказание уже сформировавшегося набора государственных услуг, при котором личное взаимодействие минимизировано и максимально возможно используются информационные технологии.

В состав документации, оформляемой в кадровой службе, входят документы различного функционального назначения: первичные учетные документы, распорядительные, личные и так далее. Обеспечение документирования - это лишь одна составляющая делопроизводства, вторая его составляющая - это организация работы с документами. Организация работы с документами предполагает организацию документооборота учреждения, хранение документов и их использование в текущей деятельности учреждения:

- обеспечение документального оформления приема (на постоянную, временную работу и работу по совместительству), перевода, увольнения и командирования работников в соответствии с трудовым законодательством;

- ведение личных дел;

- своевременное внесение в личные карточки и трудовые книжки учетных данных (на основании инструкции по заполнению трудовых книжек[[30]](#footnote-30)) ;

- ввод информации в Информационно-аналитическую систему «Студент», в Информационно-аналитическую систему «Парус»;

- издание приказов по студентам и сотрудникам (прием, перевод, восстановление, отчисление, увольнение, назначение стипендий, поощрение, дисциплинарные взыскания и.т.д.);

- оформление и сдача личных дел в архив;

- выдача заверенных копий документов (трудовые книжки, аттестаты, дипломы и др.);

- выдача и регистрация справок с места работы для сотрудников и о сроках учебы студентов по всем формам обучения;

- работа с учетом, поставкой и хранением бланков документов гос. образца и т.д.

Управление кадров обрабатывает и использует огромное количество важных документов, поэтому работникам необходимо знать правильность их оформления, которая регламентируется различными законодательными и нормативными актами, инструкциями Российской Федерации.

**Заключение**

Управление персоналом имеет большое значение для любой организаций. При этом управления персоналом достаточно сложный процесс, который невозможен без соответствующего знания о методах, принципах, стилях управления персоналом и без выработки соответствующей концепции управления. В систему управления персоналом входит: планирование персонала, стратегия управления персоналом, развитие и обучение персонала, материальное стимулирование, оплата труда. Реализация целей и задач управления кадровым потенциалом предприятия осуществляется через кадровую политику. Под кадровой политикой понимается набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. Кадровая служба – совокупность специализированных структур, подразделений вместе с занятыми на них должностными лицами, призванными управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики. Эффективная работа кадровой службы является первым шагом к успеху в управлении кадровым потенциалом в организации.

Для осознания социально-экономической значимости будущей профессии и для обладания высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности-по итогам прохождения учебной практики, опираясь на поставленные задачи и проанализировав предоставленные материалы Казанским (Приволжским) федеральным университетом, были сделаны следующие выводы:

1. В ФГАОУ ВО К(П)ФУ формируется сбалансированное функционирование руководителей и служб, осуществляющих управление кадровой политикой университета; разрабатываются регламенты основных процессов управления кадровой политикой университета; формируется система привлечения ведущих российских и зарубежных учёных в образовательную и научно-исследовательскую сферу университета; формируется кадровый резерв университета; разрабатываются и актуализируются программы повышения квалификации и стажировок ППС и аспирантов; совершенствуется рейтинговая система ППС, система мотивации и оплаты труда.
2. На основании проведенного анализа кадрового потенциала университета выделяется следующий круг проблем:

* Низкая привлекательность университета как места работы профессиональной талантливой молодежи.
* Старение научно-педагогического кадрового ядра университета.
* Недостаточное развитие системы профессионального повышения квалификации в ведущих университетах, стажировок на ведущих предприятиях и за рубежом.

1. Некоторые функции управления кадрами осуществляются не полностью либо вообще отсутствуют:

* Требуют дальнейшего технологического развития планирование профессионального и карьерного роста научно-педагогических работников, ротация кадров и использование резерва кадров в университете;
* Оценка кандидатов на вакантную должность, как и текущая периодическая оценка кадров проводится достаточно формально;
* Ни в одной из подсистем управления нет функции профессиональной и социально-психологической адаптации молодых преподавателей и сотрудников;

В Управление кадров внедрена автоматизация электронного документооборота, работник КГАУ может в личном кабинете информационно-аналитической системе «Электронный университет», доступный на портале КГАУ, увидеть документально оформленное трудоустройство, с отображением должности, наименования подразделения, а также табель учета рабочего времени, и относительно заработной платы. Ознакомиться расчетным листком, заказать необходимые копии документов, относящей трудовой деятельности.

Кадровые работники Управления кадров одинаково хорошо разбираются в организаторской, управленческой, правовой, учетно-документационной, воспитательной, педагогической, социально-бытовой, психологической, социологической видах деятельности.

В дальнейшем, хочется увидеть развитие Управления кадров по реализации стратегии управления персоналом предприятия, формирование политики управления работниками, планирование движения человеческих ресурсов, анализ рынка труда, его тенденций развития и актуального состояния. И соответственно, функционал был расширен по организации подбора и найма, ротации, развитие карьеры людей, работающих в организации, исследования удовлетворенность сотрудников результатами труда.

**Список использованных источников**

**Нормативно-правовые акты:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 03.07.2023 N 347-ФЗ);
2. Указ Президента Российской Федерации от 21 октября 2009 г. № 1172 «О создании федеральных университетов в Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Дальневосточном федеральных округах»;
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02 апреля 2021 г. № 500-р;
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Программа развития федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский Государственный Аграрный Университет" на 2021-2019 годы» от 13.09.2021. № 1543-р;
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2022 г. № 714 «О Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет»;
6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2022 N 293 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу";
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2014 г. «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников»;
8. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 февраля 2011 г. № 156 «О реорганизации федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет»;
9. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении инструкция по заполнению трудовых книжек» от 10.10.2003 №69;
10. Инструкция по делопроизводству федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» от 31.03.2014 г. №0.1.1.67-06/49/14 – режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F473639919/INSTR.PO.DEL\_STVU.2022\_final\_.pdf, свободный;
11. Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» за 2020-2022 г. от 03.02.2022 г. – режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F970046455/Koldog\_2022.pdf, свободный;

Корпоративный кодекс федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» от 30.06.2014 г. № 0.1.1.67-06/114/14 – режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F1759717034/Korporativnyj.kodeks.pdf, свободный;

1. Положение о порядке оказания материальной помощи в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» от 11.08.2022 г. № 0.1.1.67-06/169/15 – режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F\_1275525318/Polozhenie.ob.okazanii.materialnoj.pomoschi.sotrudnikam.pdf, свободный;
2. Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» от 27.06.2013 г. № 0.1.1.67-06/98-от/13 – режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F614209986/Polozhenie.po.oplate.truda.pdf, свободный;
3. Положение об Управление кадров федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» от 04.04.2013 г. №0.1.1.67-06/50/13 – режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F1871069977/Polozhenie.ob.UK.pdf, свободный;
4. Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет» от 12.07.2012 г. № 0.1.1.67-06/87/12 – режим доступа: http://kpfu.ru/docs/F876525430/Pravila.pdf, свободный;

Приказ ректора «О распределении полномочий между проректорами университета» от 18.05.2021 г. № 0.1.1.67-06/22/10;

1. Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет», - режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F\_104679196/Ustav.FGAOU.VO.KFU\_25.02.16.pdf, свободный;

**Использованная литература:**

1. И. Громова//На практике: Вычисляем уровень текучести кадров//Справочник по управлению персоналом. – 2022. - №1. - режим доступа: http://e.uprpersonal.ru/article.aspx?aid=424311;

Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие/В.В. Лукашевич. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с.;

1. Номенклатура дел федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет»;
2. Номенклатура дел Управления кадров федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский Государственный Аграрный Университет»;
3. Отчет о результатах самообследования Казанского (Приволжского) федерального университета за 2022 г., режим доступа: http://kpfu.ru/portal/docs/F\_685554911/Samoobsledovanie.KFU.2022.pdf, свободный;
4. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А. Я. Кибанова, - 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2021. – 695 с. – (Высшее образование);
5. Управление персоналом// Словарь-справочник. – режим доступа: http://psyfactor.org/personal/personal1-17.htm;

**Электронные ресурсы:**

1. www.kpfu.ru
2. Информационно-аналитическая система «ПАРУС»
3. КонсультантПлюс – правовая поддержка [Электронный ресурс] : офиц. сайт Компании «КонсультантПлюс» / Компания «КонсультантПлюс». – Электрон. дан. – М., 1997 – 2013. – Режим доступа.: http://www.consultant.ru, свободный.
4. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2013. – Режим доступа: http://www.HR-Journal.ru, частично платный.
5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2013. - Режим доступа: http://www.top-personal.ru, свободный.
6. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]: / Нац. союз кадровиков. - [Москва], 2020 - 2023. - Режим доступа: http://www.kadrovik.ru/, свободный.

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 октября 2021 г. № 1172 «О создании федеральных университетов в Северо-Западном, Приволжском, Уральском и Дальневосточном федеральных округах» [↑](#footnote-ref-1)
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 02 апреля 2022 г. № 500-р [↑](#footnote-ref-2)
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 июля 2015 г. № 714 «О Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» [↑](#footnote-ref-3)
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 2 февраля 2022 г. № 156 «О реорганизации федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» [↑](#footnote-ref-4)
5. Устав КФУ [↑](#footnote-ref-5)
6. Устав КФУ [↑](#footnote-ref-6)
7. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие/В.В. Лукашевич. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: КНОРУС, 2012. – 272 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Приказ ректора «О распределении полномочий между проректорами университета» [↑](#footnote-ref-8)
9. Отчет о результатах самообследования КФУ за 2015 г. [↑](#footnote-ref-9)
10. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2014 г. «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников»; [↑](#footnote-ref-10)
11. Отчет о результатах самообследования Казанского (Приволжского) федерального университета за 2015 г. [↑](#footnote-ref-11)
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.09.2022. № 1543-р [↑](#footnote-ref-12)
13. Отчет о результатах самообследования Казанского (Приволжского) федерального университета за 2015 г. [↑](#footnote-ref-13)
14. Отчет о результатах самообследования Казанского (Приволжского) федерального университета за 2015 г. [↑](#footnote-ref-14)
15. Отчет о результатах самообследования Казанского (Приволжского) федерального университета за 2015 г [↑](#footnote-ref-15)
16. Положение об Управление кадров ФГАО ВПО К(П)ФУ от 04.04.2013 г. № 0.1.1.67-06/50/13 [↑](#footnote-ref-16)
17. Информационно-аналитическая система «ПАРУС» [↑](#footnote-ref-17)
18. Информационно-аналитическая система «ПАРУС ДЕСК»\ [↑](#footnote-ref-18)
19. Информационно-аналитическая система «ПАРУС ДЕСК» [↑](#footnote-ref-19)
20. Отчет о результатах самообследования Казанского (Приволжского) федерального университета за 2015 г. [↑](#footnote-ref-20)
21. Управление персоналом// Словарь-справочник [↑](#footnote-ref-21)
22. И. Громова//На практике: Вычисляем уровень текучести кадров//Справочник по управлению персоналом. – 2015. - №1. [↑](#footnote-ref-22)
23. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 03.07.2016 N 347-ФЗ) [↑](#footnote-ref-23)
24. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 03.07.2016 N 347-ФЗ) [↑](#footnote-ref-24)
25. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А. Я. Кибанова, - 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА – М, 2022. – 503-508 с. – (Высшее образование). [↑](#footnote-ref-25)
26. Коллективный договор ФГАОУ ВПО К(П)ФУ за 2015-2017 г. от 03.02.2015 г. [↑](#footnote-ref-26)
27. Положение об оплате труда работников ФГАО ВПО К(П)ФУ от 27.06.2013 г. № 0.1.1.67-06/98-от/13; [↑](#footnote-ref-27)
28. Положение о порядке оказания материальной помощи в ФГАО ВО КФУ от 11.08.2015 г. № 0.1.1.67-06/169/15 [↑](#footnote-ref-28)
29. Инструкция по делопроизводству ФГАО ВПО К(П)ФУ от 31.03.2014 г. №0.1.1.67-06/49/14 [↑](#footnote-ref-29)
30. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении инструкция по заполнению трудовых книжек» от 10.10.2003 №69 [↑](#footnote-ref-30)