

Результаты участия сотрудников ТПУ в  
научно-практической конференции  
«Повышение эффективности системы  
менеджмента на всех уровнях управления  
университетом»  
(DMAN, Германия)

Клепиков Алексей  
Директор Центра качества ТПУ

# Содержание

- Цели конференции
- Состав группы
- Программа конференции
- Результаты

# Цели участия в конференции

- Изучение современных подходов к управлению вузами в Германии
- Сбор информации для выполнения индивидуальных проектов
- Установление деловых и научных контактов

# Состав группы

	Тема проекта	Руководитель проекта
1.	Внедрение современных образовательных технологий организации самостоятельной работы студентов	Языков Е.Г., зам. проректора по ОМД
2.	Комплексный проект развития ФТИ	Кривобоков В.П., проректор-директор ФТИ
3.	Комплексный проект развития ИНК	Болотина И.О., начальник научно-организационного отдела ИНК
4.	Развитие Эндаумент-фонда ТПУ	Жучков А.И., зам. проректора по финансово-экономической деятельности
5.	Создание системы электронного документооборота	Квасников К.Г., начальник управления по информатизации
6.	Комплексный проект развития ЮТИ	Ефременков А.Б., директор ЮТИ ТПУ
7.	Комплексный проект развития ГФ	Чайковский Д.В., зам. декана ГФ
8.	Повышение эффективности Центров коллективного пользования в ТПУ	Костиков К.С., вед. эксперт отдела организации и планирования НИОКР
9.	Менеджмент проекта, консультирование руководителей проектов	Клепиков А.С., директор ЦК

# Программа конференции

- Посещение вузов:
  - Hochschule Anhalt (FH)
  - Universität Kassel (UniKasselTransfer)
  - Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
  - Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Hochschul-Kompetenzzentrum SAP
  - Technische Universität Berlin
  - Technische Universität München
  - Leibniz Universität Hannover
- Самостоятельная работа по проектам
- Заключительный Workshop (обсуждение результатов, подготовка предложений)

# Протокол

- Приветствие руководителя вуза, либо международной службы
- Презентация университета
- Ответы на вопросы
- Посещение подразделений:  
факультетов/институтов, научных центров,  
технопарков, производственных служб
- Общение с ответственными сотрудниками  
(кадры, финансы, наука, менеджмент и т.д.)

# Образовательный процесс

- Наличие общих проблем (подготовка бакалавров и магистров, сроки подготовки, отсутствие квалификации инженера)
- Присвоение квалификации инженера по соглашению с агентствами. Получение квалификации инженера бакалаврами и магистрами
- Противоречивое отношение к Болонскому процессу. Дословно, «никто не знает кто ответственен за Болонский процесс»? Вузы кивают на министерство, министерство на вузы. Необходимо реформировать Болонский процесс. Введение 2-х уровневое образование увеличивает затраты вузов на 20%
- В некоторых вузах ежегодно разрабатываются программы по улучшению образовательного процесса. Очень важно мнение студентов

# Научные исследования

- Признание права ученого на научные исследования. Однако если исследований не ведет, то никто не имеет права его уволить
- При заключении хоз договора, федеральное министерство дополнительно доплачивает 10% от суммы договора за его ведение ответственному сотруднику (менеджеру проекта)
- Для популяризации научных исследований в Техническом университете Берлина ежегодно проводится длинная ночь науки в (17.00-01.00). Ежегодно приходит порядка 30 000 человек. Все лаборатории в эту ночь открыты. Работают со школьниками младших классов
- Ориентация научных исследований на конкретные нужды общества. Например, реализуется научный проект «Как влияет спорт и музыка на людей со старческим слабоумием»

# Студенческие организации

- Во всех вузах созданы студенческие предприятия (Studenten Werk). Например все студенческие столовые - в меню 3 цены: для студентов, сотрудников и гостей. Гости – максимальная стоимость
- Высокий уровень материально-технической базы для выполнения студентами конкретных практических работ (например, производство сыра, варка пива, совместные научные исследования с VW и т.д.)
- Хорошо поставленная Campus management System (Технический университет Мюнхена) использование порталных технологий при организации и реализации образовательного процесса (подача заявления, регистрация, электронная почта, личные данные, учебный план, расписание, личный календарь, результаты экзаменов, ведение личного счета и т.д.).
- Во всех вузах создан единый отдел по работе со студентами (Student Service).

# Заработная плата

- Сотрудники, работающие на ставку в вузе, не имеют права получать дополнительную заработную плату от проектной и хоздоговорной деятельности
- Профессор не может торговаться за заработную плату с ректором, все определено тарифной сеткой, но он может торговаться за ставки (ассистент аспиранты и т.д.), а также за помещения, материальную базу, лабораторию и т.д. Стоимость ассистента ежегодно 60 000 евро
- У профессора и ассистента может быть одинаковая заработная плата (брутто), но реальных денег на руки получает профессор больше, так как меньше налоговые отчисления. Не государственные служащие получают на руки порядка 45% от начисления

## **Стратегический менеджмент**

- Все немецкие вузы подписывают соглашение о целях с Министерством земли (на 5 лет), в котором прописываются как количественные, так и качественные цели. Достижение целей привязано к дополнительному финансированию
- Использование коэффициента успешности вузов со стороны министерства земли. За выполнение показателей дополнительно выплачиваются определенные суммы (10-15-20% по годам 2011, 2012, 2013)

## **Взаимоотношения с властью**

- Диалог между министерством и вузами. Необходимо договариваться, а не насаждать свою позицию
- Автономия в обмен на систему обеспечения (гарантии) качества. Вузы должны создавать системы обеспечения качества, гарантирующие обществу (министерству) расходование средств бюджетных средств на решение определенных задач

## **Гендерная политика**

- В критериях оценки вуза со стороны Министерства критерий – процент женщин на руководящих позициях. Бюджет может быть скорректирован в зависимости от данного показателя
- Политика привлечения женщин на руководящие должности. Еще 20 лет назад это вызывало усмешки, сейчас реалии. Более 50% выпускников вузов – женщины.

## **Служение обществу**

- Наличие «экзотических» ставок. Например, менеджер по здоровью (организация правильного питания, здоровый образ жизни, урегулирование вопросов, связанных со здоровьем), Уполномоченного по адикции (зависимости), который может помочь с преодолением различных зависимостей. Содержание ставок – за счет университета.

## **Рейтинги**

- Национальный рейтинг разработан CHE и публикуется ежегодно журналом Zeit. Рейтинг не вузов, а направлений/специальностей
- Сдержанное отношение к международным рейтингам (маркетинговый инструмент). Ведутся разговоры о создании Европейского рейтинга

## **Эндаумент**

- Эндаумент-фонды развиты в крупных университетах (Берлин, Ганновер, Мюнхен)
- В некоторых вузах работают интернет магазин, например TUM-Shop). Издается каталог, из которого можно выбрать различные сувениры (ручки, футболки и т.д.). Есть электронный адрес магазина [www.tum-onlineshop.de](http://www.tum-onlineshop.de). Специально разработанные коллекции одежды для университета

## **Политика открытости**

- Политика открытости. Ежегодно издается отчет о работе вуза, включая все финансовые показатели и достижения, все доступно на сайтах