



**КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АБАЯ**

БЮДЖЕТНАЯ и КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА УНИВЕРСИТЕТА в условиях повышенной самостоятельности

К.Т. Исакова Проректор по административно-финансовым вопросам

Алматы, 2023 год

Нормативно-правовой контекст

- О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам расширения академической и управленческой самостоятельности высших учебных заведений. Закон Республики Казахстан от 4 июля 2018 года № 171-VI ЗРК
- В результате:
 - Государственные вузы переведены в форму НАО
 - В них создали и функционируют Советы директоров, внедрена система корпоративного управления
 - Вузы наделили повышенной (но неполной) академической, кадровой, управленческой автономией
- Однако:
 - Еще высока инерция, связанная с использованием устаревших норм и стандартов
 - Не сформированы новые подходы и практики для работы в условиях самостоятельности
 - Недостаточный обмен опытом среди управленцев вузов

- **Что нам дала финансовая автономия???**
- **Что нам дал статус НАО???**
- **Какие вызовы ,проблемы в переходный период ???**

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА (от 09 декабря 2021г.)

МИССИЯ: Мы готовим педагогов, превосходящих потребности современного образования на основе передовых методик, национального наследия и мировых подходов. Мы повышаем престиж профессии учителя и выступаем драйвером развития человеческого капитала.

ЦЕННОСТИ: Студентоцентризм, профессионализм, честность, вовлеченность, лидерство, ответственность.

ВИДЕНИЕ: Abai University - лидер педагогического образования в Центральной Азии, мастерская педагогов новой формации.

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ

- ❑ Abai University- центр академического превосходства;
- ❑ Abai University- педагогический исследовательский университет;
- ❑ Abai University- открытый университет;
- ❑ Abai University- социально-ответственный университет;
- ❑ Abai University- вовлеченный университет;
- ❑ Abai University- цифровой университет;
- ❑ **Abai University- эффективный университет;**
- ❑ **Abai University- Friendly campus.**

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА за 2019-2022 годы

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022* г.
Контингент обучающихся (чел.)	10 338	13 291	16 862	16 144
в том числе за счет государственного гранта (чел.)	5 305	7 062	8 509	9 634
Прием обучающихся (чел.)	4 496	5 441	6 821	3 745
Профессорско-преподавательский состав (чел.)	903	1 032	1 174	1 060
Административно-управленческий персонал (чел)	179	179	179	179
УВП и ОП (чел)	869	1 009	867	659
Общие доходы Университета (млн. тенге)	5 771	7 381	9 648	13 083
в том числе доходы НИОКР (млн. тенге)	178	258	209	436

* оперативные данные на 01.02.2023г.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТА за 2019-2022 годы

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022* г.
Средняя заработная плата (тыс. тенге)	145,80	174,82	245,42	314,06
Процент исполнения индикаторов (%)	74,13	53,00	53,00	91,40
IT оснащение (тыс. тенге)	38 593	52 318	285 939	437 497
Оснащение аудиторий (тыс.тенге)	47 218	93 490	35 933	149 145

КЕЙС АБАЙ УНИВЕРСИТЕТА

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ БЮДЖЕТНОЙ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



Эффективное бюджетное планирование и экономическая устойчивость



Внедрение и развитие прогрессивной HR- политики



Совершенствование и улучшение инфраструктуры Университета



КЛЮЧЕВЫЕ РАБОТЫ С 01.09.2021г. по 01.01.2023г.

- Внедрена система **Управленческого учета** - В целях реализации Стратегии развития Университета на 2022-2025гг. в части планирования доходов до уровня институтов как крупных центров затрат **проведен финансовый анализ** в разрезе структурных подразделений (Институтов, учебных групп и других центров финансовой ответственности)
- **Проведен аудит** деятельности кадровой службы Университета
- В рамках мероприятий по повышению квалификации сотрудников на первоначальном этапе **направлены на обучение** работников бухгалтерской и кадровой служб, внесены требования к претендентам об обязательно наличии сертификатов на знание международных стандартов финансовой отчетности
- **Разработаны внутренние нормативные документы** для Некоммерческого акционерного общества. (Пример про самолет)



РАЗРАБОТКА ВНУТРЕННИХ НОРМАТИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ (ВНД)

ВНД по бюджетированию:

- **Правила разработки, согласования и утверждения процессов бюджетного планирования**
- **Положение о Бюджетном Комитете**
- Положение об условиях и порядке передачи имущества
- Положение об оплате труда, материальном стимулировании и социальной поддержке работников
- Положение об оказании платных услуг
- Положение о представительских расходах
- Правила о служебных командировках работников
- Правила осуществления реализации активов
- Правила размещения временно свободных денежных средств на депозитных счетах БВУ



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКЕ

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ И ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ДОХОДОВ

Строительство и создание объектов инфраструктуры за счет спонсоров и представителей бизнеса

Увеличение прочих доходов

СНИЖЕНИЕ ИЗДЕРЖЕК И ОПТИМИЗАЦИЯ ЦЕНТРА ЗАТРАТ

Минимизация административных затрат и аутсорсинг непрофильных процессов

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ

Обучение ППС, студентов, сотрудников финансовой грамотности

Формирование Бюджетного Комитета для рассмотрения бюджета с участием ППС и студенческого правительства

АВТОМАТИЗАЦИЯ БИЗНЕС- ПРОЦЕССОВ ВУЗА

Автоматизация системы бухгалтерского учета и планирования бюджета.

Автоматизация учета активов жилого и нежилого фонда, включая опцию заселения и выселения студентов, оплаты платных услуг



ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ РАБОТА

Повышение прозрачности финансовых процессов

Создан Бюджетный Комитет для коллегиального рассмотрения бюджета, распределения экономических ресурсов, прозрачности и обоснованности затрат из числа представителей ППС, руководителей учебных структурных подразделений, Институтов и студенческого Правительства

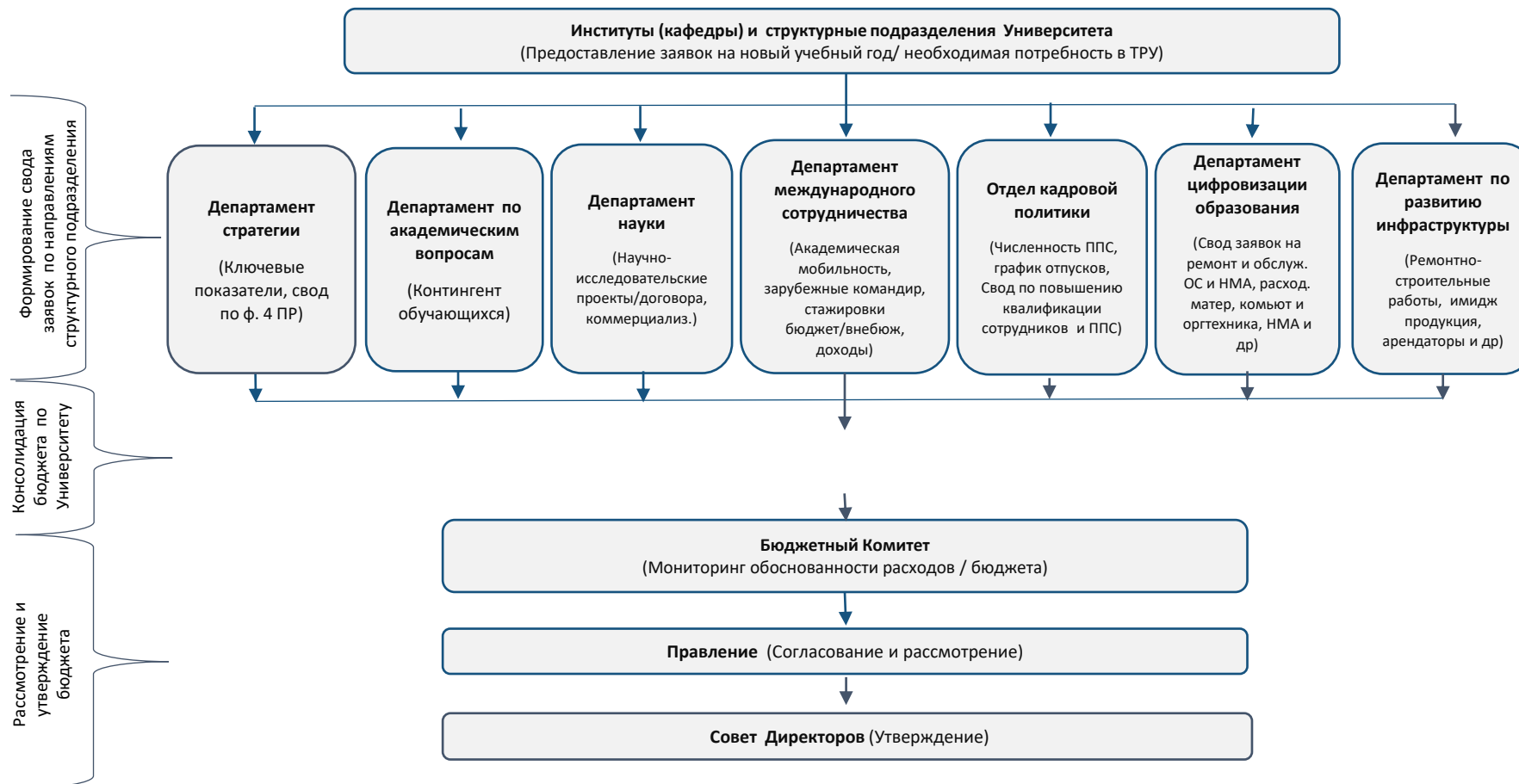
Бюджетный Комитет – постоянно действующий консультативно-совещательный орган управления финансово-хозяйственной деятельностью Общества, инвестиционной деятельностью через механизм коллегиального рассмотрения, обсуждения, согласования и мониторинга бюджета.

Преимущества работы Бюджетного Комитета:

- участие представителей структурных подразделений в процессе формирования бюджета в разрезе отдельных подразделений и вуза в целом;
- определение целевых финансовых показателей и расходование средств по утвержденному целевому назначению;
- анализ и мониторинг окупаемости структурных подразделений;
- достижение экономии средств в целях мотивации ППС и сотрудников подразделений.



АЛГОРИТМ ПРОЦЕССА БЮДЖЕТИРОВАНИЯ



*Все подразделения подают свои заявки исходя из своих потребностей в Департаменты по направлениям;

** Ответственные департаменты формируют Свод заявок по направлению своей деятельности;

*** Институты, структурные подразделения участвующих в платных услугах (прочие доходы) Университета направляют планируемые сведения экономистам;

**** Другие Департаменты, не приведенные на примере блок-схемы также формируют Свод заявок по своим направлениям



ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Обучение финансовой грамотности

Обучение профессорско-преподавательского состава и сотрудников с проведением обучающихся семинаров.

Было проведено обучение по темам: «Финансы для нефинансистов», «Организация закупок», «Разъяснения Правил бюджетирования Общества»



ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПЛАТНЫХ УСЛУГ

Диверсификация источников доходов

Привлечение доходов от платных услуг

Привлечение спонсорской помощи

Другие платные услуги согласно Устава Общества



ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

ВНД по кадровой политике:

- Положение о конкурсном замещении должностей педагогических, научных работников и заведующих кафедр
- Правила конкурсного отбора на должности работников АУП Университета (3-х ступенчатый конкурсный отбор)
- Правила повышения квалификации работников
- Правила трудового распорядка в части усиления ответственности трудовой дисциплины и пропускного режима (редакция)
- Должностные инструкции работников (актуализация)
- Положения о деятельности структурных подразделений и отделов (актуализация)
- Трудовые соглашения (актуализация)
- Коллективный договор (актуализация)



ВНЕДРЕНИЕ ПРОГРЕССИВНОЙ HR СИСТЕМЫ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Ключевые задачи

Аудит деятельности кадровой службы, внедрение технологии для прозрачного конкурсного отбора и продвижения ППС и сотрудников

Формирование сильной корпоративной культуры

Совершенствование механизма оплаты труда ориентированного на результат

Инструменты

Оптимизация бизнес процессов и актуализация должностных инструкций

Цифровизация (автоматизация) бизнес-процессов

Внедрение риск-менеджмента

Мониторинг и аудит

Ожидаемые результаты

Создание профессиональной мотивирующей среды

Удовлетворенность ППС и сотрудников



КАДРОВАЯ РАБОТА



❑ **Формирование базы данных кадрового резерва** из внутренних и внешних кандидатов по должностям; (при этом в течение года кандидаты внутреннего резерва проходят обучения). Кандидаты из внутреннего резерва имеют преимущественное право при назначении на вакантную должность.



❑ **Проведение открытых конкурсов по приему на работу ППС и сотрудников**

❑ **Проведение семинаров и ретритов с целью повышения квалификации сотрудников и ППС** в области бюджетирования, финансов, государственных закупок, трудового законодательства, КРІ в целях обеспечения высокопрофессиональных и эффективных менеджеров, коуч-менеджмент



❑ **Создание электронных справочников с размещением разработанных ВНД** для служебного использования всем заинтересованным представителям сообщества

❑ **Проведение тимбилдингов и других мероприятий** в целях усиления сплоченности коллектива и формирования корпоративного духа



❑ **Внедрение автоматизированной информационной системы «Salem Office» на 1 000 пользователей**

Справочно: в сентябре 2021 года была система электронного документооборота «Documentolog» на 180 пользователей, на сегодняшний день безбумажным документооборотом охвачено около 1 000 пользователей



КАДРОВАЯ РАБОТА



- ❑ **Созданы коворкинг пространства** для неформального общения и отдыха обучающихся и ППС в учебных корпусах
- ❑ **Открыты современные кофейни для обучающихся и работников**
- ❑ **Открыт «Abai Student Center»** с оснащением современной учебной и офисной мебелью за счет спонсорской поддержки (155 млн тенге)
- ❑ **Переданы на аутсорсинг** столовые (центры общественного питания) в целях сокращения расходов по содержанию (с сокращением штатных единиц и снижением расходов до 80 млн. в год)
- ❑ **Модернизированы и оснащены новой мебелью учебные аудитории**
- ❑ **Улучшены условия проживания в общежитиях**
- ❑ **Внедрена СКУД система** (пропускная система контроля и управления доступом с технологией биометрии лица обучающихся и работников с турникетами на входных группах зданий и объектов Университета)

ПИЦЦА ДЛЯ РАЗМЫШЛЕНИЙ

1. Как мы совмещаем административную, финансовую, и хозяйственную деятельность?

2. Какие ключевые проблемы препятствуют функционированию вузов?

- Проблемы с госзакупом - какие могут быть предложения
- Проблемы с заработными платами / высокая инфляция
- Низкие стартовые условия (заработные платы ниже средних по стране)
- Общежития
- Устаревание мат тех базы
- Недостаточная фин. грамотность среди сотрудников

3. Какие возможности еще не реализованы?

- Возможности для дополнительного заработка ППС и сотрудников
- Коммерциализация проектов
- 'налог' на исследовательские проекты
- Аутсорсинг и оптимизация



Благодарю за внимание!

Контакты для обратной связи
k.issakova@abaiuniversity.edu.kz