Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Миклушевский Владимир Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2026 17:30:24
Уникальный программный ключ:
77d00de96437c32a936faf76655c7668745bdb7b

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
приказом Московского Политеха
от «26» сентября 2025 г. № 1101-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ
о дирекции по организационной трансформации федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет»

г. Москва 2025 г.

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... 3
2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ..... 3
3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ..... 6
4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ..... 6

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о дирекции по организационной трансформации федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет» (далее – Положение) регламентирует деятельность дирекции по организационной трансформации (далее – структурное подразделение), устанавливает основные задачи и функции, порядок организации деятельности структурного подразделения, взаимодействие со структурными подразделениями федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет» (далее – Университет) и сторонними организациями.

1.2. Структурное подразделение курируется проректором Университета по научной работе.

1.3. В своей деятельности структурное подразделение руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом Университета, локальными нормативными актами Университета и настоящим Положением.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ

2.1. Основными задачами структурного подразделения являются:

2.1.1. Формирование и развитие единой корпоративной культуры и системы управления, поддерживающих достижение стратегических целей;

2.1.2. Обеспечение понимания и вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии Университета;

2.1.3. Внедрение и поддержка практик эффективного менеджмента, оптимизирующих использование ресурсов;

2.1.4. Поддержка процессов трансформации операционной модели в связке с бизнес-целями и минимизация сопротивления внедрению новой бизнес-модели;

2.1.5. Развитие систем внутренних коммуникаций, направленной на достижение стратегических целей Университета, внедрение целевых ценностей и эффективной системы управления.

2.2. Структурное подразделение в соответствии с возложенными на него задачами осуществляет следующие функции:

2.2.1. В части формирования и развития единой корпоративной культуры и системы управления, поддерживающих достижение стратегических целей:

– внедрение целостной культуры, ориентированной на стратегию Университета, базирующейся на целевых ценностях и четко сформулированных нормах поведения;

– обеспечение широкой и глубокой коммуникации стратегических смыслов (миссия, видение, ценностное предложение, нормы взаимодействия и принятия решений) на всех уровнях организации;

– формирование и реализация эффективной системы мотивации и поощрений, интегрированной с системой оценки и развития сотрудников.

2.2.2. В части обеспечения понимания и вовлеченности сотрудников в реализацию стратегии Университета:

– доведение стратегических целей и задач до каждого сотрудника через системные коммуникации и вовлекающие методы;

– построение механизмов регулярной оценки вовлеченности, выявление причин снижения мотивации и оперативное реагирование через корректирующие меры;

– разработка и внедрение программ повышения вовлеченности, ориентированных на создание чувства значимости и участия в достижении стратегических итогов.

2.2.3. В части внедрения и поддержки практик эффективного менеджмента, оптимизирующих использование ресурсов:

– разработка и запуск системы управления эффективностью деятельности персонала (СУЭ), включающей KPI, управленческие и корпоративные компетенции, системы мотивации и карьерного развития;

– внедрение практик регулярного менеджмента: постановка целей, обратная связь, мониторинг, развитие и принятие решений по обучению и продвижению;

– организация и поддержка проведения управленческих сессий (брифинги, брейнштормы, таунхоллы, митапы и т.п.) для повышения эффективности, прозрачности и оперативности управления.

2.2.4. В части поддержки процессов трансформации операционной модели в связке с бизнес-целями и минимизации сопротивления внедрению новой бизнес-модели:

– разработка и доведение до сотрудников единой методологии и обеспечение контроля соответствия процессов стратегическим направлениям;

– каскадирование стратегических целей до сотрудников, обеспечение понимания их всеми уровнями Университета, вовлечение персонала в реализацию стратегии;

– работа с сопротивлением изменениям, разработка мер по минимизации сопротивления, внедрение целевых норм поведения;

– классификация процессов от верхнего уровня до операций, описание их текущего состояния;

– распределение зон ответственности по каждому процессу, определение ролей: от ответственных за процесс до ключевых клиентов процесса;

– выявление в операционной модели разрывов между текущим и целевым состоянием: анализ текущих процессов, поиск зон повышения эффективности;

– трансформация процессов в целевое состояние, организация и мониторинг непрерывного совершенствования процессов;

– создание систем мониторинга эффективности процессов по четырем критериям: результативности, эффективности, стабильности, качества;

– разработка практик регулярного менеджмента (ПРМ) управления процессами и внедрение в регулярный менеджмент работы над совершенствованием процессов (изучение процесса, определение точек возможного улучшения, инициация и реализация проектов улучшений процесса, отслеживание эффектов);

– инициирование и внедрение изменений: проекты по улучшению эффективности процессов с использованием ИИ, автоматизации, реинжиниринга с целью снижения доли ручного труда, а также повышения качества выполнения и эффективности процесса;

– создание систем вовлеченности сотрудников в процесс улучшения процессов, в том числе системы поощрения инициатив за улучшение процесса;

– обработка и реализация предложений: сбор инициатив, выработка обоснованных решений, организация их внедрения;

– изучение и внедрение лучших практик: поиск и адаптация передовых подходов для применения в Университете;

– организация обучения руководителей подразделений современным методам совершенствования процессов;

– оптимизация портфеля процессов: анализ на предмет целесообразности, рекомендации по остановке неэффективных процессов, выявленных при анализе;

– поддержка реализации проектов по совершенствованию процессов;

– оценка степени готовности подразделений к изменениям; мониторинг статусов внедрения, проведение ретроспектив и получения обратной связи;

– работа с сопротивлением: ранняя диагностика, работа с возражениями, развитие позитивного отношения через внутренние коммуникационные кампании.

2.2.5. В части развития систем внутренних коммуникаций и управления талантами:

– создание и развитие инструментов для двусторонней связи и обмена знаниями;

– формирование системы выявления, развития и удержания талантов, интегрированной с корпоративной стратегией и мотивацией;

– интеграция программ премирования и развития талантов с проектами изменений и достижения бизнес-целей.

2.2.6. Общие функции:

– принимает участие в разработке локальных нормативных документов в Университете;

– формирует статистические и аналитические отчеты по направлению деятельности структурного подразделения;

– предоставляет информацию для размещения на сайте Университета о деятельности Департамента, относящихся к обязательным;

– проводит в соответствии с законодательством Российской Федерации работы по комплектованию, хранению, учету, использованию документов, образующихся в ходе деятельности структурного подразделения, и их передаче на постоянное хранение в установленном порядком;

– выполняет поручения руководства Университета.

3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И УПРАВЛЕНИЕ

3.1. Структурное подразделение создается, реорганизуется и ликвидируется приказом Университета в соответствии с порядком, установленным Уставом Университета.

3.2. Структура и штатная численность структурного подразделения утверждаются ректором Университета или иным, уполномоченным должностным лицом, по представлению руководителя структурного подразделения.

3.3. Решение задач и выполнение функций, возлагаемых на структурное подразделение, осуществляется структурными подразделениями, входящими в его структуру.

3.4. В структуру подразделения входит:

– отдел трансформации операционной модели;

– отдел развития систем внутренних коммуникаций и управления талантами.

3.5. Общее руководство структурным подразделением осуществляет директор дирекции. Руководитель структурного подразделения несет ответственность за результаты деятельности структурного подразделения.

3.6. Квалификационные требования, функции, права и ответственность работников структурного подразделения определяются должностными инструкциями работников структурного подразделения.

4. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

4.1. Взаимодействие структурного подразделения со структурными подразделениями Университета по вопросам, входящим в компетенцию структурного подразделения, осуществляется исходя из производственной необходимости.

4.2. Структурное подразделение взаимодействует с федеральными и муниципальными органами исполнительной власти, контролирующими и надзорными органами и иными организациями по направлениям деятельности структурного подразделения.

4.3. В ходе взаимодействия со структурными подразделениями Университета и сторонними организациями работники структурного подразделения в пределах своих должностных обязанностей:

1) запрашивают и получают от структурных подразделений Университета документы и информацию, необходимые для выполнения функций структурного подразделения;

2) дают разъяснения по направлениям деятельности структурного подразделения;

3) принимают участие в работе комиссий и рабочих групп для решения вопросов, связанных с деятельностью структурного подразделения;

4) организовывают и проводят совещания по вопросам, входящим в компетенцию структурного подразделения, привлекают для участия в совещаниях и иной совместной работе работников других структурных

подразделений Университета по согласованию с руководителями данных структурных подразделений;

5) привлекают физических и юридических лиц для решения задач подразделения, на контрактной основе;

6) по поручению руководства Университета представляют интересы Университета в других организациях, учреждениях и ведомствах по вопросам, связанным с деятельностью структурного подразделения.