Thượng viện Nhân viên Đại học

Ngày 21 tháng 2023 năm XNUMX, | 3:30 chiều - 5:00 chiều |  [ZOOM](https://wichitastate.zoom.us/j/91536019598?pwd=N2RMaXpaeDNzRzZacEZUU2tBTTZYZz09)

**Thượng nghị sĩ tham dự:** Denise Gimlin, Marissa Kouns, Rachel Tuck, Kendra Nguyen, Cheryl Miller, Sara Rue, Alysa Janner, Erin Shields, Jennifer Nicholson, Ali Levine, Johny Buchanan-Spachek, Pamela O'Neal, Amy Belden, Jessica Pierpoint, Lisa Clancy, Matt Houston, Naquela Pack, Carrie Henderson, Randy Sessions, Jason Bosch, Amy McClintock, Vicki Forbes, Anne Marie Brown, Gabriel Fonseca, Kennedy Rogers, Teresa Moore, Will Fulls, JaNeshia Wilson, Carrie Wyatt

**Thượng nghị sĩ không tham dự:** Stacy Salters, Jeswin Chankaramangalam,

**Khách mời:** Beth Uhler, Wendy Brooking, Danielle Ager, Vanessa Chenault, Cheyenne Dealy, Jamie Olmstead, Kathy Gale, Lana Anthis, Christina Covey, Diana Austin, Stacy Shanahan, Kaytie Brozek, Kristen Watts, Casey Dowling, Brittany Ulmer, Jason Teubner, Vicki Whisenhant, Aaron Hamilton, Francine Angell, Cara Tucker, Susan McCoy, Amy Becker, Brook M, Danielle Wagner, Erik Mallory, Gage Dowling, Hannah Vanorsby, Kathy Gale, Kris Roudebush, Mikayla Ailen, Lydia Santiago, Shelly Coleman-Martins, Sheryl Propst, Joseph Dempewolf,

1. **Gọi để đặt hàng**
   1. Quy trình phê duyệt biên bản – Điện tử
   2. Báo cáo / Cập nhật của Ủy ban - Đã gửi trước
2. **Hoạt động kinh doanh mới**
   1. Nhóm Nhân sự đã trình bày về kế hoạch Bồi thường Dựa trên Thị trường - cả kết quả từ năm tài chính 2023 và kế hoạch cho năm tài chính 2024
      1. Bản sao của bản trình bày PowerPoint và video đã quay có sẵn: <https://www.wichita.edu/services/staffsenate/meetingdates.php>
      2. **Xem VII bên dưới để biết chi tiết về cách trình bày**
   2. [Khởi động sáng kiến Thành công và Kiên trì của Sinh viên](https://www.wichita.edu/academics/student-success-and-persistence/index.php) tại Tòa thị chính 2/7/2023
      1. Truy cập trang web để biết thêm thông tin (liên kết ở trên)
      2. Xem [Tòa thị chính trực tuyến](https://www.youtube.com/watch?v=zYyadM9rMQk&t=5178s) qua YouTube. (30 phút đầu tiên là video về khuôn viên trường - buổi thuyết trình bắt đầu lúc 32:17)
      3. Hãy suy nghĩ về cách BẠN có thể tạo ra sự khác biệt
   3. Chủ tịch Thượng viện Khoa & Tôi đã gặp gỡ không chính thức với Diễn giả SGA. Chúng tôi quyết định chúng tôi nên chính thức hóa một kế hoạch để làm việc cùng nhau hướng tới các mục tiêu chung. Chúng tôi sẽ có cuộc họp chính thức đầu tiên vào thứ Sáu, ngày 24 tháng XNUMX, để đặt nền tảng cho sự hợp tác liên tục.
   4. Ủy ban Kháng cáo Thư viện đã được phục hồi; Kể từ khi họ thay đổi chính sách của họ về tiền phạt, không có yêu cầu kháng cáo, nhưng bây giờ chúng tôi có một số để xem xét. Họ đã liên hệ với tôi như tôi đã phục vụ trong ủy ban trước đây, vì vậy tôi sẽ tiếp tục điều đó một lần nữa. Cuộc họp sẽ diễn ra vào tháng Tư
   5. Đã gặp Giám đốc điều hành OIEC mới Courtney McHenry để thảo luận về những gì nhóm của anh ấy làm và những gì có thể cần thiết. Anh ấy sẽ tham gia cùng chúng tôi tại cuộc họp tháng XNUMX để trình bày trước Thượng viện về khu vực của anh ấy.
   6. Dự án triển khai phần mềm Hệ thống quản lý nhân tài mới sẽ sớm ra mắt; Người quản lý dự án đã liên hệ để hỏi tên của những nhân viên có thể muốn trở thành một phần của một trong những ủy ban sẽ giúp thực hiện. Việc triển khai này sẽ tập trung vào phần Tài năng / Tuyển dụng của hệ thống, vì vậy tôi đã liên hệ với các nhân viên (không chỉ các thượng nghị sĩ) có kinh nghiệm trong lĩnh vực đó để yêu cầu tình nguyện viên. Tên sẽ được cung cấp cho người quản lý dự án vào cuối ngày 20 tháng XNUMXth.
3. **Doanh nghiệp cũ / Lời nhắc**
   1. Hai chính sách mà chúng tôi đã xem xét trong quá khứ cuối cùng đã vượt qua tất cả các cấp độ đánh giá và được PET chấp thuận. Những điều này sẽ sớm được cập nhật trong sổ tay chính sách.
      1. Chính sách 3.41 Tách biệt việc làm - có thể là giảng viên hoặc nhân viên. Cập nhật ngôn ngữ cho rõ ràng. (Được thượng viện xem xét vào tháng 2020 năm XNUMX)
      2. Chính sách 3.15 Giải quyết tranh chấp nội bộ - chỉ dành cho nhân viên. Đã làm rõ hơn về cách quá trình diễn ra và được quản lý (được thượng viện xem xét vào tháng 2021 năm XNUMX)
4. **Cập nhật ủy** ban  **- provided trước**
   1. **Ủy ban** Thượng viện
      1. **Giải thưởng và ghi nhận** 
         1. Ngừng nhận đề cử vào ngày 3 tháng XNUMXrd cho Giải thưởng Dịch vụ Xuất sắc
         2. Nhận được 11 đề cử
         3. Ủy ban đã họp vào ngày 10 tháng XNUMX th để xem xét các đề cử
         4. 5 đề cử hàng đầu được gửi đến Tổng thống Muma để xem xét để xác định ai sẽ là người nhận giải thưởng Wayne Carlisle.
         5. Người chiến thắng sẽ được thông báo vào tháng XNUMX
         6. Teresa Moore đang đảm nhận vai trò đồng chủ tịch ủy ban vì Jessica sẽ bắt đầu nghỉ thai sản vào tháng Ba.
      2. **Truyền thông và trang web**
         1. Ủy ban đã họp vào ngày 2 tháng XNUMX nd để kiểm tra, thảo luận về các nhiệm vụ sắp tới và xem xét lại những thay đổi trang web gần đây.
         2. Đã bắt đầu làm việc trên một hướng dẫn của Ủy ban Truyền thông để hỗ trợ các thành viên ủy ban tương lai.
      3. **Cuộc bầu cử**
         1. Sẽ có tuần họp đầu tiên là 2/20 để bắt đầu quá trình cho chu kỳ bầu cử tiếp theo.
      4. **Đánh giá chính sách**
         1. Không có cập nhật tại thời điểm này
      5. **Phát triển chuyên môn và dịch vụ**
         1. Đã làm việc để tìm hiểu chương trình Lãnh đạo WSU (Đại học Bang Wichita) KLC (Trung tâm Lãnh đạo Kansas) trước đây đã được thực hiện thông qua Peter Cohen với hy vọng chúng ta có thể thảo luận thêm với bộ phận Nhân sự để cung cấp như một lựa chọn cho PD. Tháng tới, chúng tôi sẽ có một cuộc họp với một số người tham gia trong quá khứ. Ý tưởng sẽ là tạo ra một nhóm làm việc và sau đó trình bày nó với bộ phận nhân sự.
         2. Sẽ gặp Paula Seiwert với CMD vào tháng tới để tìm hiểu về những lớp học / cơ hội lãnh đạo mà họ có
         3. Xem xét giải thưởng Tương tác với cộng đồng trong các thông số của giải thưởng Dịch vụ phân biệt
         4. Spring – tour du lịch của NetApp (ngày được công bố)
         5. Cân nhắc tổ chức một loại sự kiện nhóm tập trung để thu hút sự quan tâm phát triển nghề nghiệp - phiên lắng nghe để nhận phản hồi
         6. Cơ hội dịch vụ:
            1. Xây dựng khuôn viên trường đổi mới: Xây dựng một ngôi nhà trong Khu phố Shocker cùng với Tình nguyện viên Đối tác Đổi mới của chúng tôi [**trực tuyến**](https://wichitahabitat.volunteerhub.com/vv2/lp/InnovationBuild)
            2. Cơ hội Open [Streets ICT @ WSU & Shocker Neighborhood](https://www.wichita.gov/ParkandRec/OpenStreetsICT/Pages/default.aspx) đầu tiên để thể hiện Niềm tự hào Shocker của chúng tôi!

[Đăng ký nhà cung cấp](https://web2.myvscloud.com/wbwsc/kswichitawt.wsc/search.html?Action=Start&SubAction=&_csrf_token=50691145fd85185a0543be8691fef332f830f485536cb6db7d011a80ae8e1275&module=AR&keyword=Open+Streets&type=Hobbies+and+Leisure:+Hobbies+and+Leisure&subtype=Special+Events&primarycode=&keywordoption=Match+One&endmonth=&grade=&beginyear=&gender=&dayoption=Any&showwithavailable=No&spotsavailable=&display=Detail&multiselectlist_value=&arwebsearch_buttonsearch=yes) (Miễn phí cho WSU)

[Đăng ký tình nguyện viên](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdpB1Uf4kegZMRt0CA_5PkMjlW7YR9shM_hn_kCPWlZE2br_g/viewform)

* 1. **Cập nhật cuộc họp kinh doanh trong khuôn viên trường / trường đại học - prđược phát hành trước**
     1. **AOC (Hội đồng Hoạt động Học thuật)**
        1. Không có cập nhật tại thời điểm này
     2. **Ủy ban tư vấn ngân sách**
        1. Bộ phận Nhân sự đã trình bày dữ liệu và kết quả của MBC năm tài chính 2023 cũng như các mục tiêu và kế hoạch của năm tài chính 2024.
        2. Đã nhận được hơn 20 triệu đô la yêu cầu Tài trợ GU cho năm tài chính 24 - Những yêu cầu này sẽ được xem xét trong các cuộc họp trong tương lai để xác định những yêu cầu nào sẽ được ưu tiên.
     3. **Cuộc họp Nhân sự (Chung với Đại diện Thượng viện Khoa)**
        1. Các Hội đồng chung đã đặt câu hỏi về thực tiễn tuyển dụng và liệu các cơ quan có chia sẻ danh sách những người không đủ điều kiện để thuê lại hay không, và liệu có cần phải kiểm tra lý lịch sau khi làm việc hay không. Chúng tôi đã trình bày những câu hỏi đó cho bộ phận nhân sự và họ đã cung cấp câu trả lời cho Hội đồng chung. Tóm lại - không có chia sẻ nào được thực hiện và việc kiểm tra lý lịch không được thực hiện sau khi thuê trừ khi khu vực làm việc yêu cầu - chẳng hạn như Trung tâm Phát triển Trẻ em, nơi yêu cầu kiểm tra nhân viên của họ hàng năm. IDP yêu cầu nó đối với một số nhân viên do các yêu cầu đối với các khoản tài trợ hoặc hợp đồng liên bang.
        2. Chủ tịch thượng viện của khoa đã hỏi về khả năng có nhiều thời gian nghỉ phép hơn cho COVID và / hoặc sức khỏe tâm thần. Mặc dù chúng tôi sẽ không quay lại các chính sách nghỉ phép COVID, nhưng chúng tôi có chương trình nghỉ phép chung, cho phép nhân viên nộp đơn xin nghỉ phép khi họ có thể đã kiệt sức.
        3. Cập nhật từ các cuộc trò chuyện với hiệu quả thể chế - Ashlie đã mời bộ phận nhân sự và các lĩnh vực khác của trường đại học chia sẻ những gì chúng tôi đang làm từ các khuyến nghị từ Khảo sát Hanover. Các cử tri từ nhiều khu vực đã cung cấp phản hồi - cuộc họp tiếp theo sẽ sớm được lên lịch liên quan đến ngôn ngữ và thực tiễn phân biệt đối xử. Cuộc khảo sát cho biết quá trình này không công bằng hoặc rõ ràng - không tin tưởng rằng nó sẽ được xử lý đúng cách.
        4. Thảo luận ngắn gọn về kế hoạch MBC sẽ được trình bày chi tiết tại cuộc họp thượng viện 2/21
           1. Phạm vi thanh toán sẽ được cập nhật thường xuyên phù hợp với những thay đổi đối với thị trường.
           2. Khi đánh giá xảy ra về thị trường và vị trí, có thể phạm vi trả lương có thể thay đổi đáng kể hoặc các vị trí có thể thay đổi mức độ của chúng
     4. **KBOR Briefing (Họp 17/02/23)**
        1. Đã nhận được sự chấp thuận từ KBOR để thực hiện mở rộng RSC - điều này chỉ có nghĩa là chúng tôi có sự chấp thuận, không phải là chúng tôi sẽ bắt đầu với nó. Vẫn phải được phê duyệt đầy đủ để tài trợ. Trái phiếu hiện tại sẽ được thanh toán vào tháng 2024 năm XNUMX, vì vậy tại thời điểm đó có thể lấy một trái phiếu mới để mở rộng.
        2. Phê duyệt cho công việc cải tạo cho hệ thống HVAC McKnight Printshop; Ban đầu chi phí dưới 1,000,000 đô la, nhưng với ước tính lạm phát đã tăng cao hơn nên phải tìm kiếm sự chấp thuận chính thức.
        3. Chấp thuận chấp nhận tín chỉ Cambridge A-level bằng kỳ thi. Lo ngại rằng giảng viên có thể đẩy lùi vì điểm tín chỉ thấp nhất có thể chấp nhận được là D-
        4. Những thay đổi đã được phê duyệt đối với chương trình bảo hiểm y tế sinh viên và mức giá mới (thông tin chi tiết sẽ sớm được công bố)
        5. Đã phê duyệt bằng UG mới từ KU trong quản lý hoạt động
        6. Cuộc bỏ phiếu là 3 - 3 về bằng Tư pháp hình sự được đề xuất tại KU; phải nhất trí ra khỏi COPS để đến KBOR để phê duyệt, vì vậy bây giờ nó sẽ được chuyển đến BAASC để xem xét.
        7. KU đang yêu cầu một ngoại lệ để được phép chuyển hơn 60 giờ vào bằng cử nhân; các trường khác muốn điều đó được phê duyệt như một chính sách mới cho tất cả mọi người, vì vậy nó sẽ được xem xét để thay đổi chính sách và quay lại để thảo luận
     5. **Cập nhật lập pháp (Phiên họp 27/1/23 & 2/10/23)**
        1. Zach Gearhart đăng cập nhật lên trang Quan hệ Thống đốc: <https://www.wichita.edu/administration/government_relations/updates.php>
        2. Một số dự luật đã được đưa ra ở cả phía Thượng viện và Hạ viện có thể ảnh hưởng đến giáo dục đại học, vì vậy chúng tôi sẽ theo dõi những dự luật đó để xem liệu chúng có được chấp thuận hay không.
        3. Hiện tại, vẫn chưa có cuộc thảo luận nào có thể thay đổi những gì thống đốc đã đề xuất cho ngân sách năm tài chính 2024.
     6. **Tổng thống một chọi một**
        1. Tiếp tục thảo luận về kinh phí tăng lương; vẫn hy vọng rằng ngân sách đề xuất của thống đốc sẽ được thông qua với phần tăng lương tại chỗ.
        2. Chúng tôi đã thảo luận về khả năng cố gắng so le Khảo sát Docking và khảo sát Hanover, vì vậy chúng không xảy ra cùng một lúc - có thể là lý do khiến có rất ít phản hồi đối với cuộc khảo sát Docking. Một số trường đã thảo luận về việc liệu họ có tiếp tục với Docking hay không - vì vậy đó cũng là điều chúng ta có thể xem xét. Đặc biệt là nếu KBOR không làm bất cứ điều gì với dữ liệu.
           1. Nếu chúng tôi ngừng thực hiện Docking, chúng tôi sẽ sửa đổi khảo sát Hanover để nắm bắt các câu hỏi mà chúng tôi nghĩ là quan trọng từ cuộc khảo sát Docking
     7. **Hội đồng quản trị RSC**
        1. Hội đồng quản trị đã phê duyệt Ngân sách năm tài chính 24 và xem xét các dự án vốn cho năm tới
        2. Việc bỏ phiếu để thay thế Breakfast & Co sẽ diễn ra vào khoảng học kỳ này, nhưng chúng tôi chưa có ngày cụ thể.
     8. **Kháng nghị giao thông và đỗ xe**
        1. Ủy ban tiếp tục xem xét các kháng nghị đậu xe. Hãy tiếp tục cảnh giác với những ngày thi đấu. Nếu bạn không chắc chắn rằng bạn đã đăng ký nhận thông báo ngày thi đấu, hãy xem liên kết, <https://www.wichita.edu/services/parking-1/text-alerts.php>.
        2. Ngoài ra, nếu bạn đang tham dự trò chơi hoặc tham gia bằng cách nào đó trong trò chơi và cần đỗ xe, bạn sẽ cần phải có một hangtag. Xem liên kết và thông tin về Bản đồ SASO: <https://www.wichita.edu/services/parking-1/images/22-23SASOmbbMap.pdf>
     9. **Hội đồng Chủ tịch UPS/USS (KBOR) (Họp 24/1/23)**
        1. Công đoàn tại KU CHỈ dành cho giảng viên và nhân viên học thuật. Đội ngũ giảng viên có địa vị độc đáo tại KU - họ ở trong một loại vùng xám nhưng phù hợp với giảng viên hơn là với nhân viên. Có xu hướng là nhà nghiên cứu. KHÔNG phải nhân viên của USS hoặc UPS.
        2. PSU chỉ có một công đoàn giảng viên
        3. ESU không nhận thức được nỗ lực hợp nhất, nhưng nếu có một nỗ lực đang được thảo luận, đó là bởi các giảng viên hy vọng sẽ nhận được nhiều sự bảo vệ hơn sau khi sa thải vào năm ngoái.
        4. Thảo luận về việc chia sẻ thông tin tuyển dụng / kiểm tra lý lịch - chi tiết về phần cập nhật cuộc họp nhân sự vì nó yêu cầu phản hồi của họ để trả lời.
     10. **Phó Chủ tịch Tài chính & Hành chính One-on-One** 
         1. Niềm tin rằng việc tăng lương trong ngân sách đề xuất của thống đốc sẽ được giữ nguyên vì các nhà lập pháp đang gặp khó khăn trong việc lấp đầy các vị trí nhân viên của chính họ do mức lương thấp hơn
         2. Đã thảo luận về các tình huống khác nhau liên quan đến những gì chúng tôi có thể mong đợi để tài trợ tại WSU tùy thuộc vào phân bổ cuối cùng của tiểu bang
         3. Có thể cho phép tăng học phí, mặc dù có khả năng dưới 3%

1. **Như có thể phát sinh**
   1. Không có thảo luận bổ sung
2. **Các cuộc họp / sự kiện** sắp tới
   1. Một loạt các Tòa thị chính đang diễn ra cho các trường cao đẳng và khu vực khác nhau - hãy cân nhắc tham dự một trong những liên kết với khu vực của bạn
   2. Cuộc họp Thượng viện tiếp theo - ngày 21 tháng 2023 năm 3 - 30:XNUMX chiều
   3. Kiểm tra [Lịch](https://www.wichita.edu/calendar/index.php?com=searchresult) sự kiện cho các sự kiện sắp tới trong khuôn viên trường
3. **Cập nhật kế hoạch bồi thường cho các mục tiêu năm tài chính 23 và 24 (cuộc họp được ghi lại và thuyết trình PowerPoint)**
   1. Tổng quan về FY23
      1. Năm đầu tiên của Bồi thường cơ sở thị trường (được thông qua vào năm 2020) điều chỉnh lương đã được thực hiện.
      2. Các định nghĩa được sử dụng trong Bồi thường Cơ sở Thị trường:
         1. **Quyền lợi Đủ điều kiện** được định nghĩa là những nhân viên tích lũy thời gian nghỉ ốm
         2. **Công bằng** - đánh giá nội bộ so sánh nhân viên trong cùng một mã công việc hoặc cấp bậc & kỷ luật bằng cách sử dụng các biến phân tích lương. Hai phần của điều này: (1) giới tính và chủng tộc / dân tộc và (2) nhân viên / giảng viên trong cùng một công việc hoặc cấp bậc & kỷ luật. Chẳng hạn như các trợ lý hành chính có công việc tương tự, những người có thể có chênh lệch lương trong toàn khuôn viên trường.
         3. **Thị trường - đánh giá bên ngoài so sánh dữ liệu lương được thu thập từ các cuộc khảo sát hàng năm, xem xét sức mạnh của sự phù hợp với công việc, quy mô trường đại học, ngành nghề, vị trí địa lý và loại trường đại học, nếu thích hợp.** WSU muốn tăng mức trung bình của thị trường và không thiếu hoặc dẫn đầu thị trường ngay bây giờ. Điều này sẽ mất thời gian để sửa chữa và tiến bộ.
         4. **Biến phân tích thanh toán** - dữ liệu được sử dụng để xem xét vốn chủ sở hữu. Các biến số lương nhân viên đã được xem xét là mức lương, Tình trạng FLSA, Số năm trong công việc hiện tại, Bằng cấp cao nhất kiếm được, Bộ phận và Gia đình công việc
      3. Vai trò và trách nhiệm của MBC
         1. Xác định biến lương và phân tích vốn chủ sở hữu là trách nhiệm của các Trưởng bộ phận với bộ phận nhân sự chịu trách nhiệm thực hiện các quyết định.
         2. Tiến hành đánh giá vốn chủ sở hữu và thị trường hàng năm nếu có trách nhiệm hoặc nhân sự để đưa ra quyết định và thực hiện.
         3. Xác định các ưu tiên bồi thường năm tài chính là trách nhiệm của các Trưởng bộ phận với việc nhân sự thực hiện các quyết định.
         4. Xác định ngân sách bồi thường năm tài chính là trách nhiệm của các Trưởng bộ phận với Văn phòng Ngân sách thực hiện các quyết định đó.
      4. Mục tiêu bồi thường FY23 - Mục tiêu dài hạn là thanh toán trung bình ở giữa thị trường. Chúng tôi không muốn bị tụt hậu trên thị trường hoặc dẫn đầu thị trường ngay bây giờ. Hiện tại, chúng tôi đang tụt hậu. Chúng tôi tập trung vào 3 mục tiêu cho năm tài chính 23.
         1. Mục tiêu 1: Xác định sự bất bình đẳng về lương
            1. Không có sự bất bình đẳng nào được tìm thấy dựa trên giới tính hoặc chủng tộc.
            2. $ 1,799,304 đã được sử dụng để giải quyết sự bất bình đẳng về lương trong cùng một công việc hoặc cấp bậc & kỷ luật.
            3. 51% nhân viên được tăng lương chỉ nhận được vốn chủ sở hữu.
         2. Mục tiêu 2: Xác định sự bất bình đẳng về lương dựa trên các biến số.
            1. $ 538,737 đã được sử dụng để chuyển lương của nhân viên gần hơn 80% mức trung bình cho phạm vi lương hoặc cấp bậc & kỷ luật tương ứng của họ.
            2. 13% nhân viên chỉ nhận được sự gia tăng thị trường.
            3. Mức tăng trung bình là 6,2% (khoảng $ 3,848).
         3. Mục tiêu 3: Chuyển các chủ lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp đến gần điểm trung bình 80%
            1. $ 2,613,327 đã được sử dụng để giải quyết sự bất bình đẳng về lương trong cùng một công việc hoặc cấp bậc & kỷ luật
            2. 36% nhân viên nhận được vốn chủ sở hữu và tăng thị trường
            3. Mức tăng trung bình là 14% (khoảng $ 7,063)
         4. 701 nhân viên không được tăng lương.
         5. Trong năm tài chính 22, nhân viên chiếm 84.70% mức lương trung bình của thị trường. Trong năm tài chính 23, nhân viên hiện chiếm 86.40% mức lương trung bình của thị trường. Điều này cho thấy sự chuyển động đối với các mục tiêu của MBC và cách các quỹ được chi tiêu. Đây là một chuyển động tích cực cho WSU.
      5. Phụ cấp đô la
         1. 36% nhận được mức tăng cho Vốn chủ sở hữu và Thị trường
         2. 13% nhận được mức tăng chỉ dành cho thị trường
         3. 51% chỉ nhận được mức tăng cho Vốn chủ sở hữu
         4. 663 nhân viên đã nhận được 2.5 triệu đô la tăng cho vốn chủ sở hữu, thị trường hoặc cả hai.
         5. 119 Khoa Không nhiệm kỳ và 252 Khoa Nhiệm kỳ nhận được 2.5 triệu đô la
      6. Chênh lệch tổng thể của việc tăng lương
         1. Bộ phận Tài chính và Hành chính - 209 nhân viên nhận được sự gia tăng
         2. Phòng Các vấn đề Học thuật - 738 Nhân viên nhận được sự gia tăng
         3. Phòng Công tác Sinh viên - 63 nhân viên nhận được sự gia tăng
         4. Bộ phận của Chủ tịch - 24 Nhân viên nhận được sự gia tăng
   2. Các câu hỏi của Thượng viện được trả lời bởi Vicki Whisenhant
      1. Mọi người được phân loại như thế nào vào danh mục công việc mới?
         1. Vào năm 2020, bộ phận nhân sự đã tạo danh mục công việc và thực hiện ánh xạ sơ bộ
         2. Trong năm tài chính 21 và năm tài chính 22, các nhà lãnh đạo trường đại học và bộ phận đã xem xét bản đồ sơ bộ để phê duyệt hoặc điều chỉnh bản đồ. Nếu một vị trí được cho là không được lập bản đồ chính xác, bạn nên thảo luận với người quản lý của mình.
      2. Mọi người đã hạ cánh ở đâu trong các phạm vi? Các quỹ được phân bổ như thế nào giữa các Bộ phận? Xem trang chiếu bản trình bày 9 & 10
         1. Phòng Tài chính và Hành chính – 209 nhân viên
         2. Phòng Học vụ – 738 Nhân viên
         3. Phòng Công tác sinh viên - 63 nhân viên
         4. Bộ phận của Chủ tịch - 24 Nhân viên
      3. Công thức được sử dụng để phân phối vốn là gì?
         1. Vốn chủ sở hữu được xem xét đầu tiên bằng cách sử dụng các biến trả lương (Xem trang trình bày 11 và 17 của Cập nhật Nhân sự Thượng viện Nhân viên)
         2. Các biến trả lương dự đoán đã được sử dụng để phân tích sự bất bình đẳng về lương trong cùng một công việc hoặc cấp bậc & kỷ luật
            1. Các biến số lương của nhân viên là mức lương, Trạng thái FLSA (Miễn hoặc không miễn trừ), Số năm trong công việc hiện tại, Bằng cấp cao nhất kiếm được, Bộ phận và Gia đình công việc
         3. Thị trường đã được xem xét tiếp theo (xem slide 12 của bài thuyết trình Cập nhật Nhân sự Thượng viện Nhân viên)
      4. Những người tồi tệ nhất (được trả lương thấp nhất) có nhận được mức tăng không?
         1. Nhân viên có mức lương thấp nhất được xem xét đầu tiên để tăng dựa trên vốn chủ sở hữu và kết quả thị trường.
   3. Phản hồi và đề xuất
      1. Lịch trình thực hiện ca
         1. Phản hồi từ các bên liên quan
            1. Cần thêm thời gian để xem xét các kịch bản điều chỉnh lương khác nhau. Hiện tại, chúng được tìm thấy trong Excel và là một quy trình thủ công.
            2. Không có thời gian để lãnh đạo đóng góp ý kiến để điều chỉnh
            3. Không có đủ thời gian để các nhà lãnh đạo truyền đạt những thay đổi cho nhân viên.
         2. Khuyến nghị:
            1. Hiện tại, không có khả năng điều chỉnh thời gian dựa trên quy trình và hệ thống lập ngân sách của WSU.
            2. Tôi hiện đang xem xét các cách thay thế để có thêm thời gian lập kế hoạch ngân sách và truyền đạt các thay đổi cho nhân viên.
      2. Mục tiêu FY23 sửa đổi
         1. Phản hồi từ các bên liên quan
            1. 5% nhân viên vẫn chưa ở mức tối thiểu trong phạm vi trả lương tương ứng của họ, khoảng 100 nhân viên.
            2. Khoa PIR (Đánh giá khuyến khích giáo sư) không được tính đến vì đã gây ra sự nén giữa các giảng viên đã kiếm được PIR và giảng viên không có.
            3. Nhân viên có nhiều năm phục vụ hơn nhận được rất ít hoặc không được điều chỉnh lương
            4. Các khu vực được tài trợ 100% RU yêu cầu các quy tắc tham gia khác nhau liên quan đến tài trợ.
         2. Các khuyến nghị được đưa ra cho các Trưởng bộ phận
            1. Có những khuyến nghị để cung cấp mức tăng lương trên diện rộng cho nhân viên trong năm tài chính 24, miễn là khoản tài trợ được phê duyệt trong ngân sách Kansas,
            2. Các cuộc thảo luận về cách giải quyết các khu vực được tài trợ 100% RU, đặc biệt là những khu vực hoàn toàn dựa trên hợp đồng / tài trợ, đã được hoãn lại tại thời điểm này để cho phép tiếp tục đóng góp ý kiến.
      3. Tinh chỉnh phương pháp thanh toán vốn chủ sở hữu
         1. Phản hồi từ các bên liên quan
            1. Được khuyến nghị xem xét tinh chỉnh các biến số lương dự đoán để phù hợp hơn với phương pháp được sử dụng để xác định mức lương nhân viên mới và tính đến PIR và phân tích lương xứng đáng.
         2. Khuyến nghị:
            1. Các khuyến nghị được đưa ra cho các Trưởng bộ phận để điều chỉnh tốt hơn các biến số trả lương vốn chủ sở hữu cho phân tích lương tuyển dụng mới trong nỗ lực giảm các vấn đề vốn chủ sở hữu hơn nữa theo thời gian.
            2. Khuyến nghị được đưa ra để giải thích cho giá trị trong phân tích lương trong tương lai.
            3. Dựa trên các mục tiêu cho năm tài chính 24, các thay đổi đối với các biến phân tích lương sẽ được hoãn lại để cho phép đầu vào và hiểu biết thêm.
      4. Cải thiện giao tiếp & Công cụ
         1. Phản hồi từ các bên liên quan
            1. Quy trình tổng thể và kỳ vọng không phải lúc nào cũng rõ ràng, đặc biệt là về vai trò của người lãnh đạo trong việc giao tiếp với nhân viên.
            2. Thuật ngữ này rất khó hiểu.
            3. Thông tin bổ sung và giáo dục là cần thiết về cách thức hoạt động của quy trình để bao gồm các vị trí tứ giác.
            4. Tiến độ đang được đo lường như thế nào?
         2. Các hành động đang được thực hiện bởi bộ phận nhân sự:
            1. Bộ phận nhân sự đang phát triển các công cụ truyền thông, giáo dục và công cụ dễ hiểu.
            2. Các chỉ số sẽ được xác định để chứng minh sự tiến bộ theo thời gian.
            3. Các phương pháp ít thủ công hơn và dễ dàng hơn đang được xem xét để phân tích lương.
   4. Mục tiêu bồi thường của năm tài chính 24
      1. Các ưu tiên bồi thường đã được thảo luận để chuyển tất cả nhân viên xuống dưới mức lương tối thiểu của họ xuống ít nhất là mức tối thiểu bắt đầu từ năm tài chính 24.
      2. Phân tích lương giảng viên sẽ được chạy lại cho PIR (Đánh giá khuyến khích giáo sư)
      3. Tiếp tục thảo luận để áp dụng việc tăng lương trên diện rộng bắt đầu từ năm tài chính 24 theo lời khuyên của Tổng thống Muma.
      4. Các bước tiếp theo bao gồm quy trình sau:
         1. Thông tin và truyền thông lãnh đạo sẽ được chia sẻ vào tháng Tư / tháng Năm.
            1. Các tác động sơ bộ đến RU / GU và chuyển động thị trường của các cá nhân sẽ được xem xét.
            2. Sau khi ngân sách được hoàn thiện, thông tin liên lạc sẽ được chia sẻ với các nhà lãnh đạo cho nhân viên có tác động cuối cùng, chuyển động dự kiến với các điểm thảo luận sẽ được cung cấp cho nhà lãnh đạo.
         2. Mùa thu năm 2023 sẽ cung cấp các buổi giáo dục lãnh đạo
   5. Các câu hỏi và nhận xét bổ sung đã được hỏi bởi các thượng nghị sĩ:
      1. Tại sao chúng ta không muốn dẫn đầu thị trường về mức lương? Tại sao trung bình là ok?
         1. Ngay bây giờ, chúng tôi đang bị tụt hậu rất xa về lương, trung bình là trung bình và là một khát vọng. Các mục tiêu trả lương trong tương lai có thể khác với các mục tiêu ngay bây giờ.
      2. Một số mức tăng là 14%, câu hỏi, có cách nào để tách biệt mức trung bình của giảng viên và nhân viên với mức tăng thực tế bằng đô la.
         1. Có thể được phân tách bằng đô la, ước tính trung bình khoảng $ 3400 cho nhân viên. Một sự gia tăng thực tế dựa trên nơi nhân viên bắt đầu.
      3. Một số vị trí có được tăng lớn hơn những vị trí khác không? Chẳng hạn như trợ lý hành chính nhận được mức tăng lớn hơn so với những nhân viên đã cao hơn nhiều?
         1. Slide 12, những nhân viên được trả lương thấp nhất nhận được mức tăng lương trung bình lớn hơn.
      4. Câu hỏi về các biến lương nhân viên đã được sử dụng. Chúng tôi được thông báo cụ thể rằng nhiều năm trong công việc hiện tại và bằng cấp cao nhất của chúng tôi sẽ không được xem xét. Nếu điều này được xem xét, nó đã bị thông tin sai cho nhân viên. Chúng ta sẽ thấy một điểm mà điều này sẽ được xem xét? Những nhân viên mới hơn được tăng lương trong khi nhân viên có thâm niên không nhận được mức tăng. Judy E đã nói với chúng tôi rằng họ sẽ không được bao gồm.
         1. Chúng đã được sử dụng vào năm ngoái và đã được áp dụng cho tất cả mọi người. HR chưa bao giờ nói rằng chúng sẽ không được đưa vào phân tích. Có thể có sự nhầm lẫn giữa tổng số năm kinh nghiệm và nhiều năm trong công việc hiện tại. Bộ phận nhân sự đã xem xét lịch sử Biểu ngữ để xác định khi nào một nhân viên có thể đã làm một công việc khác. Nhiều năm phục vụ không phải là một yếu tố. Đây là tỷ lệ nhỏ đã được xem xét.
         2. Các biến trả tiền đang được thảo luận để xem điều gì sẽ phù hợp trong tương lai.
      5. Liệu nhân viên có được đưa vào các góc phần tư thích hợp dự kiến vào mùa Thu năm 2021 không? Khi nào điều này sẽ xảy ra, ngay cả khi WSU không có kinh phí?
         1. Đây là cuộc thảo luận, phụ thuộc vào kinh phí, nó là một quá trình kéo dài nhiều năm.
         2. Các nhân viên mới được kiểm tra để xem lời đề nghị ở đâu và nhân viên hiện tại đang ở đâu. HR tư vấn cho các nhà lãnh đạo về thông tin nhưng không phải là người ra quyết định.
      6. Khi sự bất bình đẳng về lương được xác định, nhân viên nhận được mức tăng được xác định như thế nào? Nhân viên trong các vai trò tương tự, trách nhiệm khác nhau nhưng bình đẳng, cùng chức danh, có kinh nghiệm và tuổi thọ tương tự với chênh lệch lương hơn 1,000 đô la. Có những vấn đề đã biết và thiểu số đang kiếm được ít hơn so với đối tác da trắng.
         1. Nhân sự không thể nói về tình huống đó. Đó là về các biến trả tiền. Các nhà lãnh đạo nên liên hệ với các đối tác kinh doanh để xem xét.
      7. Các nhà lãnh đạo đã được phân loại công việc và một cửa sổ để xem xét nhưng không có gì để so sánh với nó. Sau khi nó được tạo ra và đi vào hoạt động, phân loại công việc dường như không chính xác. Sẽ có thời gian để điều này được cập nhật?
         1. Đã có một số lần duy nhất; Nhân viên được ánh xạ đến danh mục công việc dựa trên trách nhiệm cốt lõi. Người lãnh đạo cần có cuộc trò chuyện với bộ phận nhân sự về những thay đổi.
         2. Có những người được ánh xạ lại sau khi thực hiện. Nhân sự phải xem liệu đó có phải là một công việc khác hay nó được lập bản đồ không đúng cách.
         3. Nếu mô tả công việc không xác định chính xác công việc, nó cần được xem xét.
      8. Trên diện rộng sẽ ảnh hưởng như thế nào đến các mục tiêu bồi thường của năm tài chính 24. Điều này có đi vào nhóm MBC không?
         1. Điều này phụ thuộc vào nguồn tài trợ cuối cùng trông như thế nào. Nó sẽ không ảnh hưởng đến các mục tiêu được đặt ra, nó chỉ ảnh hưởng đến số lượng có trên diện rộng. Họ đang cố gắng làm cho điều đó có ý nghĩa đối với nhân viên.
         2. Có, nó đi vào nhóm MBC cho trên diện rộng. Không có mục tiêu nào trong năm nay để đặt mục tiêu trung điểm. Trên diện rộng sẽ tăng lương của mọi người. Tùy thuộc vào cách thị trường di chuyển, nó sẽ thay đổi nơi mọi người hạ cánh trong tiền lương của họ. Có nhiều yếu tố khác nhau có thể làm cho các biến lên xuống.
      9. Khi bộ phận nhân sự nói về người lãnh đạo, có thể làm rõ đó là ai không?
         1. Nó có thể gây nhầm lẫn; nó có thể là lãnh đạo bộ phận hoặc lãnh đạo bộ phận. Trong hầu hết các trường hợp, nó phải là người giám sát trực tiếp của bạn.