Thượng viện nhân viên trường đại học

Tháng Chín 19, 2023, | 3: 30pm - 5: 00pm | Phòng RSC 265 Lucas

**Các thượng nghị sĩ tham dự:**  Amy Belden, Amy McClintock, Angela Linder, Anne Marie Brown, Carrie Wyatt, Denise Gimlin, Erin Shields, Jacob Mendez, JaNeshia Wilson, Jason Bosch, Jessica Pierpoint, Johny Buchanan-Spachek, Kendra Nguyễn, Kristy Archambeau, Lyndsey Pletcher, Matt Houston, Naquela Pack, Nathan Johnson, Pamela O'Neal, Rhenee Shenk, Sara Rue, Stacy Salters, Wendy Brooking, Will Fulls và Vicki Forbes.

**Các thượng nghị sĩ không tham dự:** Akeila Wilson, Courtney Lockhart, Emily Martin, Jennifer Nicholson, Kennedy Rogers, Marissa Kouns và Randy Sessions.

**Khách mời:** Margene Webster, Susan McCoy, Grant Seymour, Vanessa Chenault, Diana Austin, Kevin Crabtree, Traci Taylor, Julia Khan, Kaysey Richardson, Maria Lucas và Matt Claxton.

1. **Gọi để đặt hàng**
	1. Thông qua biên bản
	2. Báo cáo / Cập nhật của Ủy ban - Được gửi trước.
2. **Kinh doanh mới**
	1. Tiến sĩ Jessica Provines, Trợ lý Phó Chủ tịch về Sức khỏe
		1. Trình bày thông tin cập nhật về khuôn viên trường từ Sức khỏe và Sức khỏe.
			1. Trường có một sáng kiến mới để hỗ trợ sức khỏe của giảng viên và nhân viên trong khuôn viên trường và hỗ trợ giữ chân sinh viên và nhân viên phù hợp với chiến lược SEM 2025 3.9.
			2. Trường đại học đã thành lập một ban chỉ đạo điều hành chăm sóc sức khỏe với mục tiêu tăng cường, thúc đẩy và tôn vinh các hoạt động chăm sóc sức khỏe đang được thực hiện bởi Đại học.
				1. Ban chấp hành

Jessica Provines

Linnea Glenmaye

Lainie Mazzulo Hart

Sarah Stephens Selmon

Vicki thì thầm

* + - 1. Chia sẻ các hoạt động chăm sóc sức khỏe và sức khỏe của bộ phận của bạn.
				1. Tiến sĩ Provines khuyến khích giảng viên và nhân viên thực hiện một cuộc khảo sát ngắn để chia sẻ những gì nhân viên trong các lĩnh vực khác nhau của khuôn viên trường đang làm cho các hoạt động chăm sóc sức khỏe trong cuộc sống cá nhân hoặc các phòng ban của họ. Khảo sát có thể được truy cập tại: <https://wichitastate.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_3HLPLXg48VdA56u?Q_CHL=qr>.
			2. Họ đã thành lập một bộ phận chuyên trách để thúc đẩy phòng ngừa ban đầu dựa trên dân số, các nỗ lực chăm sóc sức khỏe cộng đồng và công bố bộ phận dịch vụ Giáo dục Phòng ngừa và Tiếp cận Sức khỏe (HOPE) mới.

Họ sẽ quản lý chương trình Suspenders4Hope và chương trình đại sứ sinh viên. Marci Young là Giám đốc Dịch vụ HOPE.

Bốn lĩnh vực trọng tâm chính của bộ phận HOPE:

Nâng cao sức khỏe và nâng cao phúc lợi

Phòng chống tự tử

Phòng chống lạm dụng chất gây nghiện

Phòng chống bạo lực tình dục

* + - 1. Họ đang làm việc để mở rộng chiến dịch tiếp cận cộng đồng Suspender4Hope của trường đại học.
				1. Phiên bản tiếng Tây Ban Nha của chương trình sẽ sớm được bắt đầu cho cộng đồng. Làm việc để tạo ra các phiên bản cho người Việt Nam và các cộng đồng khác.
				2. Sự kiện Sáng kiến Sức khỏe WSU

Tháng Mười 11, 2023

Thính phòng Woosley Hall

12:30 trưa đến 3:30 chiều

* 1. Xã hội giảng viên / nhân viên
		1. Hiệu trưởng Lefever sẵn sàng đồng tài trợ cho các hoạt động xã hội của nhân viên và cung cấp kinh phí nếu chúng tôi muốn tổ chức. Chúng tôi đã thảo luận về việc thử nghiệm hai sự kiện: bữa trưa trong ngày (Văn phòng Hiệu trưởng phải trả tiền) và một giờ xã hội tại Social Tap vào cuối ngày làm việc (Văn phòng Hiệu trưởng sẽ tự cung cấp món khai vị, đồ uống). Sau khi thảo luận, thượng viện đã đồng ý thử nghiệm tổ chức các sự kiện xã hội. Ủy ban Dịch vụ và Phát triển Chuyên nghiệp sẽ lên kế hoạch cho một xã hội cho mùa thu và một cho mùa xuân và sẽ sớm công bố ngày.
	2. Stock the Shocker Support Locker Challenge
		1. Thử thách sẽ diễn ra từ ngày 23 tháng 10 đến ngày 10 tháng 11. Jason sẽ gặp Jo Dowling, chủ tịch thượng viện khoa, vào thứ Ba tới để vạch ra kế hoạch liên quan đến việc thúc đẩy các thách thức, xác định địa điểm trả khách và theo dõi sự đóng góp của giảng viên so với nhân viên, Jason sẽ liên hệ với ủy ban Truyền thông và Trang web để quảng bá cho khuôn viên trường sau khi chúng tôi có kế hoạch phát triển.
	3. Cuộc họp Thượng viện Nhân viên Tháng Mười
		1. Vicki Whisenhant từ Bộ phận Nhân sự sẽ tham dự cuộc họp và sẽ chia sẻ dữ liệu doanh thu của nhân viên mà họ đã chạy gần đây. Vicki cũng sẽ chia sẻ thông tin về hệ thống mới để thu hút nhân tài và quản lý tài năng.
	4. Máy trộn Tri-Senate
		1. Jason sẽ sớm họp với SGA và thượng viện khoa để thảo luận về việc tổ chức một máy trộn cho ba thượng viện để cùng nhau giao lưu và kết nối.
	5. Quyết định của PET về Khuyến nghị của Thượng viện nhân viên từ năm 2022-2023.
		1. **Tính linh hoạt**: PET đã đồng ý chính thức hóa chính sách sắp xếp công việc từ xa và linh hoạt. Văn phòng GC đang soạn thảo chính sách phối hợp với HR và Payroll. Ngoài ra, GC, HR và bảng lương đã hợp tác để xác định các quy trình của chúng tôi để hỗ trợ làm việc từ xa bên ngoài tiểu bang KS. Như đã thảo luận, các vấn đề tuân thủ chủ yếu là do các vấn đề về cơ sở hạ tầng tiền lương ở cấp tiểu bang. Liên quan đến yêu cầu đào tạo các nhà lãnh đạo, HR đã và sẽ tiếp tục giải quyết vấn đề lớn hơn là giúp các nhà lãnh đạo hiểu trách nhiệm giải trình của họ đối với các chính sách của chúng tôi cũng như trách nhiệm ra quyết định của họ. Tình huống này sẽ là một trong một số ví dụ chúng tôi sẽ sử dụng trong các chương trình đào tạo hiện tại và tương lai.
			1. Tôi đã yêu cầu Vicki làm rõ về chính sách - chính sách sẽ chỉ giải quyết công việc từ xa ngoài tiểu bang hay làm việc từ xa rộng hơn cộng với các sắp xếp công việc linh hoạt khác. Bà chỉ ra rằng chính sách này sẽ có tính chất rộng rãi để bao gồm tất cả các loại sắp xếp công việc linh hoạt.
		2. **Bãi đậu xe**: PET đồng ý miễn đậu xe trong một năm cho mỗi người trong số 5 người nhận Giải thưởng Dịch vụ Xuất sắc hàng năm. Dịch vụ Tài chính sẽ làm việc thông qua các chi tiết với Quản trị viên bãi đậu xe để đảm bảo một quy trình được đưa ra để hỗ trợ quyết định này.
			1. Tôi đã yêu cầu Vicki làm rõ liệu điều này có hiệu lực đối với những người nhận hiện tại hay không và liệu có bất kỳ hành động nào mà thượng viện cần thực hiện để đưa điều này vào vị trí hay không. Dịch vụ tài chính sẽ đưa quy trình vào vị trí. Chưa có câu trả lời về bãi đậu xe cho người nhận hiện tại.
		3. **Lợi ích**: PET quyết định không thực hiện bất kỳ điều chỉnh nào đối với chương trình Hỗ trợ Học phí của chúng tôi tại thời điểm này. Dựa trên sự tham gia hiện tại (tăng 55% Mùa thu '23 so với Mùa thu '22), chúng tôi dự đoán chúng tôi sẽ cạn kiệt ngân sách gần 1.1 triệu đô la lần đầu tiên trong năm tài chính này và ưu tiên hàng đầu của chúng tôi là đảm bảo chúng tôi có tài trợ cho những người cần / muốn hỗ trợ này.
		4. **Trả tiền**: Chúng tôi đã hết thời gian để thảo luận về vấn đề này trong PET. Tuy nhiên, HR hiện đang trong quá trình đưa ra các khuyến nghị cho các mục tiêu phân tích lương FY25 của chúng tôi dựa trên phản hồi của các bên liên quan. Là một phần của quy trình hàng năm của chúng tôi, HR sẽ đưa ra các khuyến nghị về phân tích lương và mục tiêu bồi thường hàng năm cho PET trong những tháng tới. Chúng tôi sẽ thảo luận thêm về những khuyến nghị này từ Thượng viện nhân viên tại thời điểm đó.
		5. Đối với những người quan tâm đến việc xem danh sách đầy đủ các khuyến nghị được gửi đến PET, bạn có thể truy cập tài liệu, được đăng trên trang web của thượng viện nhân viên, tại <https://www.wichita.edu/services/staffsenate/_documents/Recommendations_from_StaffSenate5172023.pdf>.
1. **Doanh nghiệp cũ / Lời nhắc**
	1. Ưu tiên của Thượng viện cho giai đoạn 2023-2024
		1. Đầu tháng này, Jason đã gặp ủy ban điều hành và chủ tịch ủy ban để xem xét tất cả các phản hồi và ý tưởng được tạo ra liên quan đến các ưu tiên của thượng viện. Mục đích của cuộc họp là để nhóm nhỏ lãnh đạo thượng viện này cố gắng thu hẹp tất cả các phản hồi và ý tưởng thành 1-2 ưu tiên hàng đầu để thực hiện trong suốt thời gian còn lại của năm và mang lại những khuyến nghị đó cho tất cả các bạn. Hai ưu tiên hàng đầu được đề xuất của chúng tôi trong năm là:
			1. Phát triển chuyên môn - làm việc với nhân sự để thúc đẩy tốt hơn tất cả các cơ hội phát triển chuyên môn (PD) hiện đang được cung cấp, để nhận phản hồi của nhân viên về các cơ hội PD khác mà họ muốn thấy và ủng hộ những cơ hội đó và vận động tài trợ nhiều hơn cho các cơ hội PD có thể cần thêm nguồn lực. ---- Xem ghi chú cuộc họp nhân sự bên dưới để nhận xét về PD.
			2. Cảm giác thân thuộc / cảm thấy có giá trị và được đánh giá cao - làm việc để giải quyết các vấn đề liên quan đến cảm giác thân thuộc (chủ đề chính trong phản hồi của chúng tôi là nhân viên muốn cảm thấy kết nối nhiều hơn với khuôn viên trường và một phần của cộng đồng trong khuôn viên trường) và liên quan, để giải quyết các vấn đề của nhân viên cảm thấy có giá trị và được đánh giá cao.
		2. Làm thế nào chúng tôi ủng hộ cho hai ưu tiên này và công việc của thượng viện trông như thế nào là cần được xác định. Có sự đồng thuận giữa các thượng viện để cùng nhau ủng hộ hai mối quan tâm / cơ hội này.
	2. Khuyến nghị từ Ủy ban Ad Hoc về Học bổng
		1. Ủy ban sẽ cung cấp một bản cập nhật tại cuộc họp thượng viện tháng Mười.
2. **Cập nhật của Ủy ban - Được cung cấp trước**
	1. **Ủy ban Thượng viện**
		1. **Giải thưởng và công nhận**
			1. Không có báo cáo.
		2. **Truyền thông và trang web**
			1. Ủy ban đã họp, thảo luận về trách nhiệm và nhiệm vụ được giao. Các ủy ban khác nhau đã được cập nhật trên trang web. Hồ sơ Thượng nghị sĩ đã được cập nhật, nhưng chúng tôi không có ảnh cho tất cả các Thượng nghị sĩ. Vui lòng gửi ảnh chụp đầu cho trang web. Việc xem xét các trang Giải thưởng &Bầu cử đang được tiến hành. Liên kết thu phóng sẽ được thêm vào trang thông tin cuộc họp và được bao gồm trong tất cả các thông báo cuộc họp trong tương lai trong WSU Today. Vui lòng gửi bất kỳ cập nhật, yêu cầu hoặc phản hồi nào cho chủ tịch ủy ban.
		3. **Cuộc bầu cử**
			1. Không có báo cáo.
		4. **Rà soát chính sách**
			1. Ủy ban gần đây đã xem xét và cung cấp phản hồi về các chính sách sau đây của trường đại học:
				1. 11.13 Sử dụng bơm hơi trong khuôn viên trường đại học
				2. 3.47 Quy trình xem xét phân biệt đối xử đối với sinh viên, nhân viên và khách thăm
				3. 11.06 Đặt tên cho các cơ sở của trường đại học
			2. Chính sách 11.13 và 11.06 là các chính sách mới được tạo ra như một vấn đề tuân thủ của trường đại học, vì vậy không cần sự chấp thuận chính thức từ các thượng viện nhân viên và giảng viên, nhưng thượng viện có cơ hội cung cấp phản hồi. Chính sách 3.47 có một thay đổi nhỏ về nội dung liên quan đến giảng viên; Tất cả các thay đổi khác là cập nhật bảo trì và chỉnh sửa định dạng.
		5. **Phát triển chuyên môn và dịch vụ**
			1. Không có báo cáo.
		6. **Ủy ban đặc biệt về học bổng**
			1. Không có báo cáo.
	2. **Cập nhật cuộc họp kinh doanh của trường / trường đại học**
		1. **Diễn đàn học thuật**
			1. Cập nhật từ cuộc họp ngày 30/8 như sau.
			2. [SEAS (Hệ thống cảnh báo sớm cho sinh viên](https://www.wichita.edu/services/studentsuccess/Faculty/Student_Early_Alert_System__SEAS_.php)): David Wright đã cung cấp một cái nhìn tổng quan về SEAS, một mô hình rủi ro toàn diện và mạnh mẽ, là một phần của hệ sinh thái quản lý rủi ro lớn hơn tại Bang Wichita và nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giảng viên sử dụng SEAS, đặc biệt là trong các khóa học DF cao. Brett Bruner và Ashlie Jack đã trình bày thông tin về những thay đổi gần đây đối với các quy trình SEAS sẽ đưa các nhân viên quan trọng vào quá trình can thiệp do giảng viên định hướng. Họ cũng đang lên kế hoạch tiếp cận với giảng viên và nhân viên để tăng cường sử dụng SEAS trên toàn trường đại học.
			3. Thay đổi quy tắc tốt nghiệp KBOR: Để tăng cường tuyển sinh đại học cộng đồng và khả năng chi trả đại học ở Kansas, KBOR đã thay đổi một quy tắc làm thay đổi định nghĩa về bằng cử nhân. Sinh viên có bằng cử nhân tại một tổ chức KBOR sẽ không còn phải hoàn thành 60 giờ tín chỉ tại một trường 4 năm. Thay đổi này có nghĩa là sinh viên sẽ có thể chuyển tối đa 75 giờ tín chỉ của các môn học từ các trường cao đẳng cộng đồng để đăng ký lấy bằng cử nhân. Sinh viên vẫn sẽ cần phải hoàn thành 45 giờ tín chỉ của các môn học phân chia trên, chỉ có thể được thực hiện tại một trường 4 năm. Nhân viên trong Văn phòng Đăng ký đã loại bỏ quy tắc 60 giờ khỏi các cuộc kiểm toán của Degree Works.
			4. [Khung đánh giá chương](https://www.wichita.edu/administration/assessment/academicprogramreview.php) trình: Có một khung đánh giá chương trình mới được KBOR thông qua, sẽ được thực hiện 2025-2028. Khung mới có sáu lĩnh vực phân tích và đánh giá dễ dàng ánh xạ đến khuôn khổ hiện có của chúng tôi. Sẽ có một đánh giá năm 2024 về tất cả các chương trình đại học trước khi khung mới được triển khai. Nhân viên tham gia vào quá trình xem xét chương trình được khuyến khích làm quen với khuôn khổ mới.
			5. [Chương trình giáo dục phổ thông toàn hệ thống được KBOR phê duyệt](https://www.kansasregents.org/about/policies-by-laws-missions/board_policy_manual_2/chapter_iii_coordination_of_institutions_2/chapter_iii_full_text) (cuộn xuống 18. Chương trình Giáo dục Phổ thông Toàn hệ thống để biết chi tiết): WSU sẽ thực hiện các thay đổi đối với chương trình giảng dạy Gen Ed của chúng tôi, có hiệu lực vào mùa thu năm 2024, để đảm bảo chúng tôi đang tuân theo chương trình mới được KBOR thông qua. Điều này sẽ yêu cầu cập nhật danh mục đại học, bản đồ bằng cấp, trang web, v.v. để phản ánh các yêu cầu mới. Quá trình này dự kiến sẽ kết thúc vào ngày 1 tháng 3 năm 2024, khi chu kỳ tư vấn / ghi danh tiếp theo bắt đầu vào Mùa thu năm 2024. Trường đại học đang lên kế hoạch tiếp cận với giảng viên và nhân viên về những thay đổi này để chúng tôi có thể dự đoán nó sẽ ảnh hưởng đến công việc chúng tôi làm với sinh viên như thế nào.
			6. AI trong lớp học: Carolyn Speer (Văn phòng Tài nguyên Giảng dạy, OIR) và John Jones (Trung tâm Tài nguyên Truyền thông, MRC) đã trình bày về những ảnh hưởng hiện tại và mới nổi của AI đối với lớp học, từ cả quan điểm của giảng viên và sinh viên. Bài học lớn nhất từ bài thuyết trình của họ: Tìm hiểu về AI ngay cả khi bạn không bao giờ có kế hoạch sử dụng nó! Họ cũng nhấn mạnh [các tài nguyên AI có sẵn cho giảng viên và nhân viên WSU](https://www.wichita.edu/services/mrc/transformation/BigDataAndArtificialIntelligence.php), bao gồm Nhóm [lợi ích AI mới](https://www.wichita.edu/services/mrc/ai-interest-group.php).
		2. **Ủy ban tư vấn ngân sách**
			1. Ủy ban đã không họp kể từ cuộc họp thượng viện cuối cùng.
		3. **Cuộc họp Nhân sự (Cùng với Đại diện Thượng viện Khoa)**
			1. Cập nhật từ cuộc họp ngày 14/8 như sau.
				1. HR đã tổng hợp dữ liệu doanh thu của nhân viên cho FY19-FY23, bao gồm dữ liệu doanh thu tổng thể và dữ liệu được chia nhỏ theo giảng viên và nhân viên, theo giới tính và theo chủng tộc / sắc tộc. HR sẽ trình bày dữ liệu cho PET vào tháng Mười, sau đó tham dự các cuộc họp thượng viện nhân viên và giảng viên vào tháng Mười để trình bày nó cho thượng viện.
				2. HR đang làm việc với Hội đồng chung và các bên liên quan khác về việc cập nhật chính sách 3.38 Hỗ trợ cho con bú cho các bà mẹ cho con bú. Họ cũng đang làm việc về các chính sách và thủ tục liên quan đến việc thông qua Đạo luật Công bằng Lao động Mang thai gần đây. Khi các chính sách đã được soạn thảo, chúng sẽ được chia sẻ với các thượng viện để xem xét. Liên quan đến vấn đề này, HR đang làm việc để cập nhật trang [web chỗ ở tại nơi làm việc](https://www.wichita.edu/services/humanresources/Total_Rewards/Leave/ADAAA/) để bao gồm tất cả các loại chỗ ở dành cho nhân viên.
				3. HR sẽ triển khai các sáng kiến giáo dục lãnh đạo vào giữa đến cuối mùa thu.
				4. Việc triển khai hệ thống Page Up đang đi đúng hướng. Giai đoạn một của việc thực hiện bao gồm các mô-đun thu hút nhân tài và giới thiệu. Giai đoạn hai, sẽ bắt đầu vào đầu năm 2024, sẽ bao gồm quản lý hiệu suất.
				5. HR đã thêm một thành phần số vào biểu mẫu đánh giá hàng năm myPerformance. Các xếp hạng vẫn giữ nguyên (ngoại lệ, vượt quá mong đợi, v.v.) nhưng mỗi xếp hạng cũng sẽ có một xếp hạng bằng số (tức là 5 ngoại lệ, 4 vượt quá mong đợi, v.v.). Những thay đổi này sẽ được phản ánh trong chu kỳ đánh giá bắt đầu vào tháng Mười Hai. Ngoài ra, thời gian cho giai đoạn tự đánh giá đã được kéo dài đến cuối tháng Giêng để cho phép nhân viên có thêm thời gian hoàn thành.
			2. Cập nhật từ cuộc họp ngày 11 tháng 9 như sau.
				1. Vicki đã trình bày các khuyến nghị của thượng viện (tính linh hoạt, bãi đậu xe, lợi ích, tiền lương) cho PET vào ngày 5 tháng Chín. Bà đã chia sẻ ngắn gọn các quyết định của PET về từng khuyến nghị và sẽ sớm soạn thảo phản hồi chính thức để trình lên thượng viện.
				2. Đã có một cuộc thảo luận ngắn gọn về cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhân viên. Jason bày tỏ rằng nhân viên quan tâm đến việc mở rộng cả cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhân viên, cũng như các nguồn lực để có thể tiếp cận các cơ hội phát triển nghề nghiệp (tức là tài trợ cho các hoạt động như hội nghị). Nhân sự xác định hai loại phát triển chuyên môn: 1) kỷ luật chéo (các kỹ năng liên quan đến tất cả nhân viên như giao tiếp, lãnh đạo, nhạy bén trong kinh doanh và đào tạo về các hệ thống như Microsoft Office, Banner, v.v.) và 2) kỷ luật cụ thể (chứng chỉ cụ thể cho công việc của một người, hội nghị, các kỹ năng khác cụ thể cho một vị trí). HR chỉ ra rằng phát triển chuyên môn cụ thể về kỷ luật không thuộc phạm vi nhân sự và trách nhiệm của các phòng ban / đơn vị trong việc ngân sách cho các loại hoạt động phát triển nghề nghiệp này. Nhân sự quan tâm đến việc mở rộng các cơ hội liên ngành. Hai sáng kiến đang được tiến hành từ bộ phận nhân sự bao gồm:

Lộ trình học tập LinkedIn: HR đang mở rộng số lượng lộ trình học tập được quản lý dựa trên loại kỹ năng và sẽ tăng cường tiếp thị các lộ trình học tập theo nhịp độ riêng này.

Trang web phát triển chuyên nghiệp: HR đang phát triển một trang web sẽ liệt kê các tài nguyên để phát triển chuyên môn bao gồm cả những tài nguyên do Bang Wichita cung cấp cũng như những tài nguyên mà nhân viên WSU có quyền truy cập từ các bên thứ ba (ví dụ: Universal Class, State of Kansas, v.v.).

* + - * 1. HR đã làm việc với Hội đồng chung về các bản cập nhật cho chính sách 3.48 Huấn luyện và Hành động khắc phục. Họ hy vọng sẽ có một dự thảo để chia sẻ với Thượng viện vào đầu tháng 10 với phản hồi sẽ được đệ trình vào đầu tháng 11.
				2. Các sự kiện Công nhận Dịch vụ như sau.

Ngày 30 tháng 10, 2: 00-4: 00 chiều, công nhận nhân viên có 5-20 năm phục vụ. Lời mời sẽ sớm được gửi đến những người được vinh danh. Buổi lễ mở cửa cho cộng đồng trong khuôn viên trường.

Ngày 9 tháng 11, 6: 00-8: 00 tối, công nhận nhân viên có 25+ năm, Bender of Twigs và người về hưu. Buổi lễ chỉ dành cho những người được vinh danh và khách mời của họ.

Số năm công tác được tính dựa trên số năm làm việc kể từ ngày 2/9/2022 đến hết ngày 1/9/2023.

HR đang tìm kiếm tình nguyện viên để hỗ trợ các sự kiện này. Nếu quan tâm, vui lòng gửi email cho Jason và anh ấy sẽ chuyển tiếp tên đến Cheryl Propst.

* + - * 1. HR đang thuê một Chuyên gia Quan hệ Nhân viên. Người này sẽ hỗ trợ tất cả các HRBP. Vai trò của ERS sẽ là kiểm tra các vấn đề / mối quan tâm của nhân viên và hợp tác với CTAC và Nhóm Chăm sóc để điều tra các mối quan tâm, xác định thực thể khuôn viên thích hợp để giải quyết / giải quyết mối quan tâm và nếu đó là mối quan tâm về nhân sự, thì hãy đưa đến HRBP thích hợp.
				2. Các buổi Đào tạo Lãnh đạo Bồi thường Dựa trên Thị trường sẽ được triển khai trong tuần này. Thông báo đã được đăng trên WSU Today và các nhà lãnh đạo có thể đăng ký một phiên trong myTraining.
		1. **Tóm tắt KBOR**
			1. Cập nhật từ cuộc họp ngày 18/8 như sau.
			2. Các chủ tịch KBOR đã tham dự một khóa tu kéo dài ba ngày, trong đó họ xem xét các yêu cầu ngân sách trong năm, sẽ được xem xét tại cuộc họp hội đồng quản trị tháng Chín. Các yêu cầu của WSU bao gồm tài trợ bổ sung cho viện trợ dựa trên nhu cầu, thực hiện cẩm nang NISS, cơ sở hạ tầng CNTT, chi phí lạm phát, phá hủy cơ sở, gia hạn vốn và tuyển dụng giảng viên / nhân viên.
			3. Các tổng thống cũng thảo luận về các mục tiêu tiềm năng cho các tổ chức của họ. Thông tin thêm sẽ được chia sẻ khi các mục tiêu được đặt ra.
		2. [**Cập nhật lập pháp**](https://www.wichita.edu/administration/government_relations/updates.php)
			1. Không có cập nhật.
		3. **Chủ tịch trực tiếp**
			1. Cập nhật từ cuộc họp ngày 10/8 như sau.
				1. Jason đã thảo luận với Rick về một số vấn đề / mối quan tâm của nhân viên nổi lên từ các cuộc họp thượng viện. Chủ đề của cuộc thảo luận bao gồm tinh thần / sự hài lòng của nhân viên, giữ chân nhân viên và các vấn đề về khối lượng công việc của nhân viên. Jason chỉ ra rằng Thượng viện sẽ sớm xác định các ưu tiên hàng đầu của mình trong năm, điều này sẽ thông báo cho các cuộc thảo luận thêm về những vấn đề này trong các cuộc họp trực tiếp hàng tháng của tổng thống.
				2. Jason hỏi Rick liệu nhân viên có được nghỉ thêm ngày có lương (nghỉ phép tổng thống / hành chính) trong thời gian đóng cửa mùa đông hay không. Rick cởi mở với nó và sẽ thảo luận điều này với Blake Flanders, Chủ tịch và Giám đốc điều hành KBOR, và Werner Golling để xem các lựa chọn của chúng tôi là gì.
			2. Cập nhật từ cuộc họp ngày 18 tháng 9 như sau.
				1. Jason và Tổng thống Muma đã xem xét các khuyến nghị của thượng viện nhân viên mà PET đã phê duyệt.
				2. Jason đã theo dõi về việc liệu nhân viên có được nghỉ thêm ngày có lương (nghỉ phép tổng thống / hành chính) trong thời gian đóng cửa mùa đông hay không. Tổng thống Muma chỉ ra rằng ông sẽ thảo luận về điều đó tại cuộc họp KBOR tuần này.
				3. Jason chia sẻ rằng phát triển chuyên môn và cảm giác thân thuộc / cảm thấy có giá trị và được đánh giá cao của nhân viên có thể sẽ là những ưu tiên chính mà thượng viện tập trung vào năm nay - quyết định cuối cùng sẽ được đưa ra tại cuộc họp thượng viện nhân viên tiếp theo. Tổng thống Muma đề nghị nghiên cứu những gì các trường đại học khác làm liên quan đến việc tổ chức các sự kiện xã hội / mạng lưới cho nhân viên.
			3. Jason nhắc lại rằng có những lo ngại về khối lượng công việc đối với nhiều nhân viên và trường đại học cần giải quyết vấn đề này để nhân viên có sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống tốt hơn.
		4. **Hiệu trưởng một kèm một**
			1. Bắt đầu từ năm nay, chủ tịch thượng viện cũng sẽ có các cuộc họp trực tiếp hàng tháng với hiệu trưởng.
			2. Cập nhật từ cuộc họp ngày 25/8 như sau.
			3. Jason đã thảo luận về các ưu tiên dự kiến của thượng viện trong năm, đó là giải quyết các vấn đề liên quan đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên, tinh thần, khối lượng công việc và giữ chân nhân viên. Jason chia sẻ lo ngại rằng nhân viên tiếp tục được yêu cầu đảm nhận nhiều công việc hơn mà không được bồi thường thêm và chúng tôi cần giải quyết các vấn đề về khối lượng công việc của nhân viên. Jason đã chia sẻ mục tiêu làm việc với thượng viện, nhân sự và quản trị trường đại học để xác định các cách hỗ trợ và đánh giá cao nhân viên, đồng thời cải thiện khả năng giữ chân và tinh thần của nhân viên, dựa trên các khuyến nghị đã đệ trình trước đó.
			4. Hiệu trưởng Lefever sẵn sàng đồng tổ chức và hỗ trợ tài trợ cho nhân viên hoặc các sự kiện xã hội của giảng viên / nhân viên nếu thượng viện quan tâm đến việc giúp tổ chức các cơ hội cho nhân viên tạo kết nối với các đồng nghiệp trong khuôn viên trường.
		5. **Hội đồng quản trị RSC**
			1. Chúng ta cần chỉ định một đại diện thượng viện để ngồi trong hội đồng quản trị năm nay. Hội đồng quản trị họp vào thứ Năm lúc 3:30 chiều tại RSC. Ngày họp là ngày 5 tháng 10, ngày 7 tháng 12, ngày 1 tháng 2, ngày 6 tháng 4 và ngày 6 tháng 6. Nếu quan tâm đến việc được bổ nhiệm vào hội đồng quản trị, hãy gửi email cho Jason càng sớm càng tốt.
		6. **Kháng cáo giao thông và bãi đậu xe**
			1. Không có cập nhật.
		7. **Hội đồng Chủ tịch UPS/USS (KBOR)**
			1. Denise Gimlin, Angie Linder và Krissy Archambeau đã tham dự cuộc họp. Các chủ đề thảo luận bao gồm:
				1. Các tổ chức đang làm gì liên quan đến việc đóng cửa mùa đông và thời gian nghỉ phép trong năm nay.
				2. Làm thế nào các tổ chức đang xử lý các kế hoạch bồi thường dựa trên thị trường.
				3. FHSU chia sẻ rằng Văn phòng Chủ tịch của họ đã cung cấp kinh phí để bắt đầu giải thưởng nhân viên của tháng.
				4. Tất cả các tổ chức được khuyến khích làm việc với lãnh đạo trường đại học của họ để đảm bảo tiếp tục tham gia vào Khảo sát Docking.
		8. **Phó Chủ tịch Tài chính &; Quản trị trực tiếp**
			1. Cập nhật từ cuộc họp ngày 31/8 như sau.
			2. Jason đã thảo luận về các ưu tiên dự kiến của thượng viện trong năm, đó là giải quyết các vấn đề liên quan đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên, tinh thần, khối lượng công việc và giữ chân nhân viên. Jason chia sẻ lo ngại rằng nhân viên tiếp tục được yêu cầu đảm nhận nhiều công việc hơn mà không được bồi thường thêm và chúng tôi cần giải quyết các vấn đề về khối lượng công việc của nhân viên. Jason đã chia sẻ mục tiêu làm việc với thượng viện, nhân sự và quản trị trường đại học để xác định các cách hỗ trợ và đánh giá cao nhân viên, đồng thời cải thiện khả năng giữ chân và tinh thần của nhân viên, dựa trên các khuyến nghị đã đệ trình trước đó.
		9. **PET &; Người đứng đầu cấu thành**
			1. Cuộc họp tiếp theo của nhóm này sẽ là ngày 3/10.
1. **Như có thể phát sinh**
2. **Các cuộc họp / sự kiện sắp tới**
	1. Cuộc họp Thượng viện Tháng Mười: Thứ Ba, ngày 17 tháng Mười, 3:30 chiều - 5:00 chiều, Phòng Thu hoạch RSC 142
	2. Sự kiện công nhận dịch vụ
		1. Ngày 30 tháng 10, 2: 00-4: 00 chiều, địa điểm TBA, công nhận nhân viên có 5-20 năm phục vụ. Lời mời sẽ sớm được gửi đến những người được vinh danh. Buổi lễ mở cửa cho cộng đồng trong khuôn viên trường.
		2. Ngày 9 tháng 11, 6: 00-8: 00 tối, địa điểm TBA, công nhận nhân viên với 25+ năm, Bender of Twigs và người về hưu. Buổi lễ chỉ dành cho những người được vinh danh và khách mời của họ.
	3. Kiểm tra  [Lịch sự kiện cho các sự kiện](https://www.wichita.edu/calendar/index.php?com=searchresult) sắp tới trong khuôn viên trường.