Thượng viện nhân viên đại học

15 Tháng Tư, 2025 | 3:30 chiều-5:00 chiều | RSC 142 - Phòng thu hoạch

Các thượng nghị sĩ tham dự:

Archambeau, Krissy

Bergkamp, Monica

Nâu, Anne Marie

Nâu, Zachary

Coffey, Aaron

Duffy, Kevin

Fonseca, Gabriel

Houston, Matthew

Johnson, Nathaniel

Kouns, Marissa

Leonard, Chris

Linder, Angela

Ludlow, Daniel

McCoy, Susan

Nguyễn, Kendra

Pletcher, Lyndsay

Redington, Corby

Rogers, Kennedy

Smetak, Kelley

Swink, Rhenee

Các thượng nghị sĩ tham dự từ xa:

Martin, Emily

Gutierrez, Kimberly

McClintok, Amy

Gimlin, Denise

Rees, Margaret

Các thượng nghị sĩ không tham dự:

Brooking, Wendy

Bui, Trang

Mendez, Jacob

Muối, Stacy

Lockhart, Courtney

Đóng gói, đó

Điểm bến tàu, Jessica

Khách:

Julisa Khan Estella Armenta Christina Covey Sara McIntyre sẽ lấp đầy Joyce Blauer Ryan Herbel Tiffanie Henderson Sadi Roberts

1. **Gọi để đặt hàng**
	1. [Phê duyệt biên bản](https://wichitastate.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_5yScuZfUW6JL794) – điện tử
2. **Người thuyết trình khách mời**
	1. Cập nhật bồi thường dựa trên thị trường - Vicki Whisenhant và Triniece Robertson Để truy cập bản sao của các slide thuyết trình, hãy nhấp vào [đây](https://www.wichita.edu/services/staffsenate/_documents/FY26MBCGoals.pdf).
		1. Đầu tư vào mức tăng trong năm nay
		2. Mỗi năm, các mục tiêu mới được đặt ra nhằm thu hẹp khoảng cách lương thưởng cho trường đại học
		3. Định nghĩa được cung cấp trong các trang trình bày
		4. Vai trò và trách nhiệm được nêu ra
		5. Kết quả năm trước: khoảng 16% tụt hậu so với thị trường, có nghĩa là chúng tôi đang xem xét khoảng cách lương 24 triệu đô la để đạt được mục tiêu của mình. Ban lãnh đạo vẫn đang tập trung vào việc ưu tiên điều này và tìm cách thực hiện các phong trào trong những năm tới.
		6. Các biến số trả lương và quy trình phân tích
		7. Khảo sát dữ liệu thị trường
			1. Xem xét dữ liệu thị trường nếu có các vị trí cụ thể trong lĩnh vực có thể cần được xem xét dựa trên các nghiên cứu lương thưởng khác nhau (Kỹ thuật đã nộp và bộ phận nhân sự đang xem xét để đảm bảo dữ liệu hợp lý).
		8. Tính đủ điều kiện của FY26
			1. Bất kỳ ai được thuê/thăng chức/trả lương thay đổi sau ngày 29 tháng 3, mức lương đó sẽ giữ nguyên trong cả năm tới, chỉ những thay đổi trước đó (sang mức lương cơ bản) sẽ là một phần của việc xem xét.
			2. Q: Còn comp thêm thì sao?
				1. Không, vì chúng không ảnh hưởng đến mức lương cơ bản, chúng sẽ không có bất kỳ ảnh hưởng nào đến việc xem xét lương.
		9. Cầu dự án
			1. Mục đích của ủy ban là xem xét khoảng cách và đưa ra các khuyến nghị về cách hỗ trợ khoảng cách đó. Nhóm chức năng chéo bao gồm lãnh đạo thượng viện; Những phát hiện đã được trình bày cho đội ngũ lãnh đạo của chúng tôi (cả ngắn hạn và dài hạn). Ban lãnh đạo đang xem xét các khuyến nghị này và đưa ra quyết định về cách đưa ra quyết định. Dự án này đã giúp khơi dậy mục tiêu tiếp tục tập trung vào việc ra quyết định và thay đổi văn hóa.
		10. Mục tiêu bồi thường
			1. FY26 - Chuyển nhân viên đến mức tối thiểu trong phạm vi lương của họ
			2. Ưu tiên các bộ phận hướng tới kết quả phân tích lương cho cấp bậc và kỷ luật tương ứng của họ
			3. Chuyển lương nhân viên trong các công việc ưu tiên sang phần tư tương ứng của họ (khoảng 65 công việc) - điều này giúp quản lý các mối quan tâm về nén trong các công việc cũng đang phải đối mặt với các mối quan tâm bổ sung (khó thuê hoặc giữ lại hơn, v.v.)
			4. Đây không phải là sự đảm bảo, nhưng chúng là mục tiêu ưu tiên.
		11. Mức lương tối thiểu là ưu tiên hàng đầu, thay đổi hàng năm đối với một số vị trí vì chúng có thể di chuyển trên thị trường. Mức tối thiểu mới có thể đã xảy ra dựa trên đánh giá mà bộ phận nhân sự đã trải qua
		12. Phân bổ hỗ trợ bồi thường là từ phân bổ của tiểu bang và cũng từ việc phân bổ lại bổ sung trong trường Đại học.
		13. Ngành công nghiệp tư nhân và giáo dục đại học đều được xem xét dữ liệu thị trường - tùy thuộc vào vị trí. Phạm vi được thêm vào (bao gồm cả dựa trên doanh thu và chi phí của chúng tôi, v.v.) để đảm bảo rằng mỗi thị trường được so sánh với thị trường thực tế nhất mà chúng tôi sẽ tuyển dụng cho vị trí đó.
		14. Xe đạp
			1. Kế hoạch phân bổ hiện nay, ngân sách đã được thiết lập.
			2. Cập nhật các bên liên quan đã được thực hiện bởi Nhóm Nhân sự trong toàn trường
			3. Giao tiếp có thể sẽ bắt đầu diễn ra trong vài tuần tới
		15. Tập trung vào hệ thống đánh giá
			1. Họ đã xem xét ngân sách sẵn có để bắt đầu đưa ra quyết định, bao gồm nâng cấp / điều chỉnh nền tảng học tập hiện tại (đính kèm LinkedIn Learning vào hệ thống quản lý nhân tài).
			2. Có các cuộc trò chuyện về chiến lược và tầm nhìn trước khi bắt đầu xây dựng bất cứ điều gì, nhưng quá trình đang bắt đầu và các chi tiết đang bắt đầu được xem xét.
				1. Thời gian đánh giá sẽ là một phần của những thay đổi được xem xét.
				2. Gắn một thành phần thành tích có thể sẽ là một phần của cuộc trò chuyện này, để có khả năng sử dụng đánh giá để liên kết với những thay đổi về thành tích đối với khoản bồi thường cho tương lai.
			3. Các khu vực tự hỗ trợ đã được phép di chuyển theo tốc độ của riêng họ liên quan đến các thay đổi về lương thưởng có khả năng tiếp tục với quy trình tương tự.
3. **Thảo luận và kinh doanh mới**
	1. Đề xuất giải thưởng nhân viên KBOR - Gabriel Fonseca
		1. Trước đây chỉ được trao cho các thành viên của Khoa, hiện họ có kế hoạch đưa các nhân viên vào giải thưởng này.
		2. Tổng thống sẽ đưa ra khuyến nghị mỗi năm cho người chiến thắng, ủy ban Giải thưởng đã quyết định đề cử người chiến thắng Giải thưởng Wayne Carlisle làm người được đề cử mỗi năm để Tổng thống phê duyệt và gửi đến KBOR.
		3. Các Nhiếp chính KBOR cũng muốn có thêm thông tin hỗ trợ người được đề cử, vì vậy tất cả sẽ được cung cấp tại cuộc họp tháng Năm
			1. Điều gì sẽ xảy ra nếu người được đề cử bị chấm dứt giữa cuộc họp của chúng tôi và đệ trình? Có khả năng sẽ chỉ đơn giản là gửi một đề cử mới cho người có điểm cao nhất tiếp theo làm người được đề cử nếu có thể.
			2. Vẫn có thể chấp nhận việc trao cho người được đề cử tùy thuộc vào lý do chấm dứt.
		4. Tiếp thị sẽ bao gồm tiềm năng cho giải thưởng này ở cấp độ KBOR cho bất kỳ ai được chọn cho giải thưởng Wayne Carlisle.
		5. KBOR không có ngôn ngữ cụ thể liên quan đến các yêu cầu của người được đề cử.
		6. Sự công nhận sẽ là một tấm bảng, có khả năng được công nhận tại một cuộc họp KBOR và có thể sẽ có thêm thông tin khi chúng tôi hoàn thành quy trình đầu tiên của mình. Chúng tôi tin rằng Thượng viện Khoa có một quy trình tương tự, họ sẽ tiếp tục giám sát quá trình đề cử cho Khoa.
		7. Kiến nghị của Nathan Johnson và được ủng hộ từ Gabriel Fonseca - được đa số thông qua
4. **Doanh nghiệp cũ**
	1. Không có cập nhật.
5. **Cập nhật Ủy ban Thượng viện**
	1. Giải thưởng và sự công nhận
		1. Giải thưởng của Thượng viện nhân viên cho yêu cầu KBOR đã thảo luận ở trên
		2. Chính thức hóa tài liệu chuyển tiếp
	2. Truyền thông và trang web
		1. Logo và bộ thương hiệu - vẫn đang làm việc để hoàn thiện những điều này, hy vọng sẽ có kết quả trong mùa hè và sẵn sàng sử dụng cho phiên tiếp theo.
	3. Cuộc bầu cử
		1. 3 ghế lớn sẽ được bỏ phiếu cho cuộc họp tiếp theo, sau đó cuộc họp tiếp theo (tháng Sáu) sẽ là cuộc bỏ phiếu của ban điều hành
			1. 7 Miễn trừ
				1. Lyndsay Pletcher
				2. Krissy Archambeau
				3. Kendra Nguyễn
				4. Sara Mata
				5. Kelley Smetak
				6. Nathan Johnson
				7. Whitney Crager
			2. 5 Không được miễn trừ
				1. Angela Blackerby
				2. Jennifer Eastham
				3. John Keckeisen
				4. Jessica Pierpoint
				5. Marco Villela
	4. Đánh giá chính sách
		1. Không có cập nhật
	5. Phát triển chuyên môn và dịch vụ
		1. Thứ Ba ngày 3 tháng 6 9 giờ sáng - 10 giờ sáng chuyến tham quan điêu khắc cho thượng viện, sẽ sớm chia sẻ thông tin và đăng ký
		2. Thứ Năm ngày 24 12-1, ăn trưa và học tại 301 Gridley, ăn trưa và học hỏi với HR, thông tin về các cơ hội phát triển chuyên môn và tổ chức của văn phòng nhân sự (Để trả lời, bấm vào [đây](https://wichitastate.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_0uM06IBSiJrMexM)).
		3. Phát triển một trung tâm là ưu tiên của ủy ban này; chúng tôi nhận thấy rằng đã có một 'trung tâm' có sẵn thông qua bộ phận nhân sự và bây giờ sẽ tập trung vào việc thúc đẩy các nguồn lực này, bao gồm bất kỳ nguồn lực hoặc nhu cầu phát triển chuyên môn bổ sung nào và đảm bảo nhận được thông tin được thêm vào trang web này.
		4. Trang web Phát triển Chuyên môn có sẵn tại đây: <https://www.wichita.edu/services/humanresources/Organizational_Development/Professional_Development/index.php>
	6. Học bổng
		1. 3 người nhận đã được thông báo, hình ảnh đã được gửi đến thông tin liên lạc và sẽ chia sẻ những người chiến thắng thông qua WSU Today và sẽ được liệt kê trên trang web.
	7. Phấn đấu gây sốc
		1. Diễn ra tốt đẹp, thu thập phản hồi. Phiên họp buổi chiều ít được tham dự hơn đáng kể, vì vậy hy vọng phản hồi sẽ giúp chúng tôi biết lý do tại sao. Năm tới là ngày 27 tháng 3 trở lại RSC, vì vậy hãy đánh dấu lịch của bạn. Đã tập trung vào thông tin phiên trước tiếp thị và quảng cáo tốt hơn trước đó.
6. **Cập nhật & Thảo luận Kinh doanh Khuôn viên / Đại học**
	1. Diễn đàn học thuật
		1. Không có cập nhật
	2. Ủy ban Cố vấn Ngân sách
		1. Các cuộc thảo luận về bồi thường vẫn đang diễn ra, như Vicki đã chia sẻ trước đó
		2. Không còn cắt giảm toàn diện cho các cơ quan nhà nước nữa
		3. Xem xét những thay đổi sẽ có ý nghĩa gì đối với khuôn viên trường này ngay bây giờ, chúng ta sẽ có một bức tranh rõ ràng hơn trong cuộc họp tiếp theo
		4. Hệ thống ngân sách sẽ mở cửa vào ngày 21 tháng 4
		5. Khám phá các cách để điều chỉnh ngân sách (có khả năng cắt giảm phạm vi từ 3,5-4,8% trong cuộc trò chuyện)
		6. Các bước tiếp theo bao gồm có các cuộc trò chuyện
	3. Khí hậu khuôn viên trường
		1. Nhắc nhở - cuộc họp thượng đỉnh diễn ra vào thứ Sáu ngày 18
		2. Họ đã trình bày trong hội nghị STRIVE, tài liệu được trình bày sẽ được thêm vào các Nhóm Thượng viện để truyền đạt điều này. Sức mạnh là sự phát triển chuyên nghiệp mà chúng tôi đã và đang phấn đấu, vì vậy là một tin tuyệt vời! Điểm yếu - bao gồm các mối quan tâm về ngân sách, bãi đậu xe, v.v. và cơ hội bao gồm bãi đậu xe, các hạng mục khác mà chúng tôi biết.
		3. Sự hiện diện và ủng hộ của nhân viên Thượng viện đã dẫn đến chiến thắng trong phiên họp - được công nhận là một hệ thống hỗ trợ lớn.
		4. Các mối đe dọa bao gồm vách đá ghi danh, khả năng rút lui, v.v.
		5. Cuộc khảo sát Hanover và Docking đang diễn ra ngay bây giờ để hy vọng tiếp tục tạo ra những tác động lớn hơn.
			1. Phản hồi về khảo sát - cảm thấy như chúng rất giống nhau và cuộc khảo sát Hanover mạnh hơn nhiều so với khảo sát Docking bao gồm lời nói và đặt câu hỏi, v.v. Không cảm thấy kết quả dữ liệu sẽ rất hợp lệ hoặc hữu ích.
			2. Nhận xét bổ sung về cuộc khảo sát - bao gồm cả câu hỏi sử dụng học phí, không phải là câu trả lời để nhân viên trả lời chính xác về việc sử dụng của chính họ.
			3. Docking dựa trên 7 tổ chức nhiếp chính đi đến thỏa hiệp với các câu hỏi để làm cho tất cả chúng phù hợp.
			4. Hộp bình luận được yêu cầu trong mọi câu hỏi, nhưng người tạo khảo sát không chọn tùy chọn này. Chi phí được cấu trúc dựa trên các câu hỏi và câu trả lời tiềm năng.
			5. Khảo sát cập bến phản ánh các vấn đề đã được nâng cao trên khắp các Regents. Những vấn đề / mối quan tâm này đã được chia sẻ trên toàn hệ thống KBOR và ý tưởng là cố gắng xem xét những mối quan tâm cụ thể mà tất cả các tổ chức có thể gặp phải. Việc cập bến cũng chỉ thuộc về nhân viên để hoàn thành.
			6. KU đã quyết định không tham gia vào chu kỳ trước, vì vậy có một tiền lệ nếu chúng tôi quyết định không tham gia vào chu kỳ tiếp theo.
			7. Vẫn mở nếu bất kỳ ai muốn tham gia khảo sát, bao gồm cả loại phản hồi này trong các hộp bình luận khảo sát.
	4. Nguồn nhân lực (Chung với Thượng viện Khoa)
		1. Rất nhiều thông tin mà Vicki chia sẻ là cùng một chủ đề thảo luận.
		2. Làm việc trên các sáng kiến dựa trên phản hồi, thí điểm 'kiểm tra văn hóa' và 'phỏng vấn ở lại' trong một số lĩnh vực.
		3. Kiểm tra văn hóa theo yêu cầu của các bộ phận, hỏi về các cuộc trò chuyện xung quanh động lực của nhóm. Các bộ phận đã tìm thấy giá trị trong những điều này.
		4. Phỏng vấn ở lại – họ đang phát triển quy trình và bắt đầu thí điểm quy trình để thực hiện nhưng vẫn tập trung vào việc tạo ra những điều này.
		5. Làm việc trên quy trình học tập theo lộ trình Giám sát / Lãnh đạo, bao gồm các tùy chọn trực tiếp và từ xa. Một mục tiêu có chủ đích để trang bị tốt hơn cho các nhà lãnh đạo trong việc hỗ trợ nhân viên của họ.
	5. Cập nhật lập pháp + Tóm tắt KBOR
		1. Nỗ lực toàn trường để đảm bảo chúng tôi tuân thủ các Lệnh Hành pháp
		2. Cập nhật ngân sách - viện trợ dựa trên nhu cầu vẫn được giữ nguyên.
		3. Không tệ như chúng tôi mong đợi, vẫn có những cuộc trò chuyện và đưa ra quyết định dựa trên kết quả.
	6. Khiếu nại về bãi đậu xe + Kháng cáo giao thông
		1. Không cập nhật.
	7. Các cuộc họp của Chủ tịch
		1. Không có cập nhật bổ sung nào ngoài những gì đã được chia sẻ.
	8. Hội đồng quản trị RSC
		1. RSC đang có một mái nhà mới!
		2. Chartwells đến và cung cấp một bài thuyết trình bao gồm sự tập trung của họ vào học sinh và sự tập trung của họ vào sự hòa nhập trong thực phẩm được cung cấp. Họ cũng đã tiếp quản các lựa chọn thực phẩm của Athletics.
			1. Lo ngại rằng giá cả vẫn phải chăng cho các lựa chọn Điền kinh.
			2. Lưu ý rằng ban lãnh đạo của họ tập trung vào khả năng chi trả cho khách hàng và đặc biệt là cho sinh viên.
	9. Hội đồng Chủ tịch UPS/USS (KBOR)
		1. Trong một không gian mà các phiên họp đang bắt đầu chuyển sang lãnh đạo năm tới, vì vậy không có cập nhật lớn.
	10. Bữa trưa của các quản trị viên đến với nhau là chiều nay và tăng từ 12 lên 20! Quản trị viên là người mà Bộ đến để được hỗ trợ - mở cửa cho bất kỳ ai cung cấp hỗ trợ cho nhân viên văn phòng của họ.
7. **Hoãn / Các cuộc họp và sự kiện sắp tới / Lời cảm ơn**
	1. Cuộc họp Thượng viện Tháng Năm: Thứ Ba, ngày 20 tháng 5 năm 2025 | 3:30 chiều-5:00 chiều | Phòng thu hoạch RSC 142 | Liên kết TEAMS: [Bấm vào đây để tham gia cuộc họp](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3Ameeting_NDc5NzgzNjctNTk0MC00YjQ5LTgwYjMtODUzNGEzYzJkOTU2%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22e05b6b3f-1980-4b24-8637-580771f44dee%22%2c%22Oid%22%3a%22436634f0-7b3c-43f9-8f1b-2c03f0463d91%22%7d)
	2. Kiểm tra [Lịch sự kiện](https://www.wichita.edu/calendar/index.php?com=searchresult) để biết các sự kiện sắp tới trong khuôn viên trường