

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 27.04.05 «Инноватика»
Профиль Инноватика высшего образования
Учебно-научный центр организации и технологии высшего профессионального образования

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

Тема работы
Развитие партнерской системы взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников

УДК 338.46:378:004.738.5

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ83	Васильева Анна Сергеевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент УНЦ ОТВПО	Гиниятова Е.В.	к.ф.н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент УНЦ ОТВПО	Гиниятова Е.В.	к.ф.н.		

По разделу, выполненному на иностранном языке

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент УНЦ ОТВПО	Горянова Л.Н.	к.ф.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Руководитель УНЦ ОТВПО	Похолков Ю.П.	д.т.н., профессор		

**ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП
НАПРАВЛЕНИЕ «ИННОВАТИКА» (27.04.05)
ПРОФИЛЬ «ИННОВАТИКА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС ВО, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
Р1	способность произвести оценку экономического потенциала инновации и затрат на реализацию научно-исследовательского проекта, способность найти оптимальные решения при создании новой наукоемкой продукции с учетом требований качества, стоимости, сроков исполнения, конкурентоспособности и экологической безопасности, способность выбрать или разработать технологию осуществления и коммерциализации результатов научного исследования и разработок	ФГОС: ПК-1, ПК-3, ПК-4, требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.1, 5.2.3, 5.2.12
Р2	способность организовать работу творческого коллектива для достижения поставленной научной цели, находить и принимать управленческие решения, оценивать качество и результативность труда, затраты и результаты деятельности научно-производственного коллектива, способность применять теории и методы теоретической и прикладной инноватики, систем и стратегий управления, управления качеством инновационных проектов, способность выбрать или разработать технологию осуществления научного исследования, оценить затраты и организовать его осуществление, выполнить анализ результатов, представить результат научного исследования на конференции или в печатном издании, в том числе на иностранном языке	ФГОС: ПК-2, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.6, 5.2.8, 5.2.11
Р3	способность руководить инновационными проектами, способность организовать инновационное предприятие и управлять им, разрабатывать и реализовать стратегию его развития, способность разработать план и программу организации инновационной деятельности научно-производственного подразделения, осуществлять технико-экономическое обоснование инновационных проектов и программ	ФГОС: ПК-5, требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.3, 5.2.9, 5.2.11
Р4	способность критически анализировать современные проблемы инноватики, ставить задачи, и разрабатывать программу исследования, выбирать соответствующие методы решения экспериментальных и теоретических задач, интерпретировать, представлять и применять полученные результаты, прогнозировать тенденции научно-технического развития	ФГОС: ПК-10, требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.1, 5.2.2, 5.2.6
Р5	способность руководить практической, лабораторной и	ФГОС: ПК-11,

	научно-исследовательской работой студентов, проводить учебные занятия в соответствующей области, способность применять, адаптировать, совершенствовать и разрабатывать инновационные образовательные технологии	ПК-12, требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.6, 5.2.11,
P7	способность использовать знания из различных областей науки и техники, проводить системный анализ возникающих профессиональных задач, искать нестандартные методы их решения, использовать информационные ресурсы и современный инструментарий для решения, принимать в нестандартных ситуациях обоснованные решения и реализовывать их	Требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.2, 5.2.10, 5.2.4, 5.2.9
<i>Общекультурные компетенции</i>		
P9	способность к абстрактному мышлению, анализу и синтезу, способность оценивать современные достижения науки и техники и находить возможность их применения в практической деятельности	ФГОС: ОК-1, требования к выпускникам работодателей, критерии АИОР 5.2.1, 5.2.2, 5.2.12
P10	способность ставить цели и задачи, проводить научные исследования, решать задачи, возникающие в ходе научно-исследовательской и педагогической деятельности, в том числе, выбирать метод исследования, модифицировать существующие или разрабатывать новые методы, способность оформить и представить результаты научно-исследовательской работы в виде статьи или доклада с использованием соответствующих инструментальных средств обработки и представления информации	Требования к выпускникам работодателей Критерии АИОР 5.2.5, 5.2.6, 5.2.7
P11	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала, готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ФГОС: ОК-2, ОК-3, критерии АИОР 5.2.16
P12	способность к профессиональной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности на основе истории и философии нововведений, математических методов и моделей для управления инновациями, компьютерных технологий в инновационной сфере, способность руководить коллективом в сфере профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, способность публично выступать и отстаивать свою точку зрения.	ФГОС: ОПК-1, ОПК-2, ОПК-3, критерии АИОР 5.2.11, 5.2.13, 5.2.15

Министерство образования и науки Российской Федерации
 Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
 Направление подготовки 27.04.05 «Инноватика»
 Учебно-научный центр организации и технологии высшего профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ:
 Руководитель ООП Похолков Ю.П.

(Подпись)

(Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Магистерской диссертации

Студенту:

Группа	ФИО
ЗНМ83	Васильевой Anne Сергеевне

Тема работы:

Развитие партнерской системы взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников
--

Утверждена приказом директора (дата, номер)	
---	--

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объект исследования – система взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>Анализ российского и мирового практикума выстраивания взаимодействия вузов и выпускников. Анализ системы работы с выпускниками в ТПУ. Разработка комплекса мероприятий по выстраиванию взаимовыгодных отношений между ТПУ и сообществом его выпускников.</p>
<p>Перечень графического материала</p>	

<i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
<i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Доцент УНЦ ОТВПО, Гиниятова Е.В.
Иностранная часть (приложение на английском языке)	Доцент УНЦ ОТВПО, Горянова Л.Н.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
3.1 Анализ лояльности выпускников и студентов старших курсов к вузу	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	09.03.2020
---	------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент УНЦ ОТВПО	Гиниятова Е.В.	к.ф.н.		09.03.2020

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ83	Васильева Анна Сергеевна		09.03.2020

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 112 страниц, 9 рисунков, 78 источников, 3 приложения.

Ключевые слова: фандрайзинг, эндаумент, система взаимовыгодного сотрудничества вуза с выпускниками, центр по работе с выпускниками, ассоциация выпускников, социологическое исследование.

Объектом исследования является система взаимоотношений между ТПУ и сообществом его выпускников.

Цель работы - формирование комплекса мероприятий, направленных на развитие взаимовыгодных отношений между вузом и выпускниками.

В процессе исследования проводились: анализ литературы, изучение мировых и российских практик по теме исследования, разработка анкет и проведение социологического опроса выпускников и студентов старших курсов ТПУ, внедрение результатов исследования в процессе разработки проекта «Организация взаимодействия выпускников» в рамках концепции целевой программы ТПУ «Студенты». В результате исследования был разработан комплекс мероприятий по развитию партнерских отношений между университетом и сообществом его выпускников.

Область применения: образовательные учреждения.

Значимость работы состоит в следующем: разработка рекомендаций, а также описание методик, которые могут быть в дальнейшем применены как в ТПУ, так и в других вузах для развития системы взаимодействия с сообществом выпускников.

ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Эндаумент, эндаумент-фонд (от английского endowment – вклад, дар, пожертвование) – это целевой капитал, предназначенный для использования некоммерческих целях, преимущественно для финансирования организаций, работающих в сфере образования, медицины, культуры, науки [1, с. 129].

Фандрайзинг – термин происходит от английских слов «fund» и «raise», что в переводе означает «увеличивать ресурсы, собирать денежные средства». В широком понимании, это методика поиска источников финансирования и ресурсов для обеспечения деятельности некоммерческой организации либо реализации социально значимого проекта. В узком значении (в системе доходов вуза) фандрайзинг понимается, прежде всего, как доходы от пожертвований выпускников (alumni giving) [2].

Система взаимодействия с выпускниками – комплекс взаимосвязей и мероприятий, обеспечивающих развитие партнерских отношений между вузом и сообществом его выпускников.

Партнерство – это деятельность нескольких сторон, благодаря которой все участники получают определенную выгоду.

Выгода – извлекаемая из чего-либо польза, прибыль, интерес (как материальный, так и моральный).

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВШЭ – Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

ДФУ – Дальневосточный федеральный университет

ЕУСПб – Европейский университет в Санкт-Петербурге

МГИМО – Московский государственный институт международных отношений

МГУ – Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

МФТИ – Московский физико-технический институт

НКО – некоммерческая организация

ОО – общественная организация

РАНХиГС – Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

РУДН – Российский университет дружбы народов

РЭШ – Российская экономическая школа

Сколтех – Сколковский институт науки и технологий

СПбГУ – Санкт-Петербургский государственный университет

ТГАСУ - Томский государственный архитектурно-строительный университет

ТГУ – Томский государственный университет

ТПУ – Томский политехнический университет

ТУСУР - Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники

УрФУ – Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

ФинУн - Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

ЭФ – эндаумент-фонд

CEU – Central European University (Центрально-Европейский университет в Будапеште)

ETH – Swiss Federal Institute of Technology in Zurich (Швейцарский федеральный технологический институт в Цюрихе)

HU – Harvard University (Гарвардский университет)

KU – Kyoto University (Университет Киото)

LMU – Ludwig-Maximilians-Universität München (Мюнхенский университет Людвига – Максимилиана)

MSU - Michigan State University

NUS – National University of Singapore (Национальный университет Сингапура)

PU – Princeton University (Принстонский университет)

SU – Stanford University (Стэнфордский университет)

UC – University of Cambridge (Кембриджский университет)

UO – University of Oxford (Оксфордский университет)

UMB - University of Melbourne (Австралия)

UT – University of Toronto (Университет Торонто)

UTJ – University of Tokyo (Токийский университет)

YU – Yale University (Йельский университет)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	12
ГЛАВА 1. ТРАНСФОРМАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА: КЛЮЧЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ	16
1.1 Университеты и выпускники: российский и мировой опыт	17
1.2 Эффективные практики выстраивания отношений с выпускниками	27
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ТОМСКИМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИМ УНИВЕРСИТЕТОМ И СООБЩЕСТВОМ ЕГО ВЫПУСКНИКОВ	40
2.1 Ассоциация выпускников ТПУ	40
2.2 Отдел практик и трудоустройства	43
2.3 Отдел стратегического партнерства	46
2.4 Фонд целевого капитала ТПУ	47
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫСТРАИВАНИЮ СИСТЕМЫ ВЗАИМОВЫГОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ТПУ И СООБЩЕСТВОМ ЕГО ВЫПУСКНИКОВ	52
3.1 Анализ лояльности выпускников и студентов старших курсов к вузу	52
3.2 Комплекс мероприятий, рекомендуемых для развития партнерской системы взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников	64
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	85
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Recommendations for building a system of mutually beneficial relations between TPU and the community of its graduates	95
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Опрос выпускников Томского политехнического университета	108
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Опрос студентов Томского политехнического университета	111

ВВЕДЕНИЕ

Осуществление активного взаимодействия с выпускниками, организация ассоциаций и фондов поддержки вузов являются обычной практикой во многих университетах за рубежом. Их опыт демонстрирует то, что имидж учебного заведения во многом зависит от отзывов выпускников, а это, в свою очередь, является и важным инструментом для привлечения материальных ресурсов, в том числе и от самих выпускников, личные пожертвования которых составляют 50% - 60% от годовых сборов в эндаументы университетов, придерживающихся англосаксонской модели фандрайзинга. Но тут мы имеем дело с вековыми традициями, где исторически отсутствует поддержка образования со стороны государства и поощряется частная благотворительность [3].

В советский период российской истории привлечение дополнительных финансовых средств в учебные заведения, также как и благотворительные пожертвования от физических лиц, были невозможны. И только начиная с 1990-х годов, в связи с государственным недофинансированием, российские вузы столкнулись с необходимостью выстраивания фандрайзинговой деятельности [4].

В системе доходов университета фандрайзинг, прежде всего, понимается, как доходы от пожертвований выпускников. Соответственно, вузы, осуществляющие фандрайзинговую деятельность, всячески развивают направления по взаимодействию и развитию отношений со своими выпускниками.

Анализируя опыт работы с выпускниками зарубежных и российских вузов, нельзя не отметить, что развитие взаимодействия вуз – выпускник полезно в обоих направлениях.

Основные направления развития партнерства со стороны вуза:

- Создание и развитие деятельности Ассоциации выпускников.

- Организация деятельности, содействующей профессиональному развитию выпускников (курсы повышения квалификации, второе высшее образование, аспирантура, магистратура и прочие обучающие курсы).
- Создание программы лояльности для выпускников при предоставлении дополнительных образовательных услуг, предоставление доступа к информационным и прочим сервисам университета после окончания обучения.
- Оказание помощи при трудоустройстве выпускников.
- Оказание помощи при подборе сотрудников и стажеров в компании выпускников.
- Проведение исследований и экспертиз по заказу выпускников.
- Создание условий для совместной реализации инновационных научных, творческих проектов со студентами и выпускниками.
- Транслирование опыта успешного профессионального становления выпускников.
- Признание заслуг выпускников в виде наград, поощрений, премий, благодарностей.

Основные направления развития партнерства со стороны выпускников вуза:

- Учреждение специальных стипендий, грантов.
- Участие в осуществлении взаимовыгодных инновационных, научных, творческих проектов.
- Осуществление совместной воспитательной деятельности.
- Повышение качества образования: проведение экспертных семинаров, мастер-классов, лекций, курсов, разработка программы организации практик, стажировок и трудоустройства студентов.
- Предоставление потребителей образовательных программ.
- Пополнение средств Фонда целевого капитала университета.

- Оказание помощи в оборудовании аудиторий, лабораторий, пополнение библиотечного фонда, проведение ремонтных работ ит.д.

Однако, на сегодняшний день, российские вузы, которые добились значимых успехов в развитии взаимовыгодных отношений со своими выпускниками, находятся в значительном меньшинстве. В большинстве вузов система работы с выпускниками находится на стадии становления.

Таким образом, **объект данного исследования** - система взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников.

Предмет исследования – работа по выстраиванию партнерских отношений между вузом и сообществом его выпускниками.

Цель данного исследования: сформировать комплекс мероприятий, направленных на развитие взаимовыгодных отношений между вузом и выпускниками.

Задачи исследования:

- Проанализировать российский и мировой практикум выстраивания взаимодействия вузов и выпускников;
- Проанализировать работу с выпускниками в ТПУ;
- Разработать комплекс мероприятий по выстраиванию взаимовыгодных отношений между ТПУ и сообществом его выпускников.

Исследований в данной области немало, но в основном они акцентируют внимание на фандрайзинге и университетских эндаументах. Это доклад Е.В. Балацкого, обзор А.А. Клециной, статьи А.А. Ревунова и С.В. Родионова, О.В. Лагутиной, Т.В. Демчука, С.В. Борзова, М.В. Рыжковой, Д.А. Дегтярева, Н.В. Джариани, А.Л. Козина, А.В. Стельмах, Е.С. Бирюковой, С.Ю. Соколовой, С.В. Елисейевой, Л.Д. Стариковой, С.Зыковой, А.В. Леонова, Е.В. Кошарной, Университетом МГИМО разработаны практические рекомендации по функционированию фондов целевого капитала в России.

Уральским государственным университетом им. А.М. Горького разработано учебное пособие по основам фандрайзинга.

Работе с выпускниками посвящена диссертационная работа Т.В. Бакун, статьи Е. Коновалова, Е.Рылько, И.Демидовой, С.Волковой, презентации Российской школы экономики, материалы с заседаний ученых советов.

Научная новизна исследования: при разработке рекомендаций по развитию партнерской системы взаимоотношений вуза с сообществом выпускников, большое внимание уделено выстраиванию взаимодействия выпускников со студентами.

Практическая значимость работы: разработка рекомендаций, а также описание методик, которые могут быть в дальнейшем применены как в ТПУ, так и в других вузах для развития системы взаимодействия с сообществом выпускников.

Методологическую основу исследования составили: системный анализ; экспертный семинар; социологический опрос; неформализованный анализ документов; анализ статистических данных; сравнительный анализ; веб-аналитика.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целями и задачами, описанными выше, и представлена введением, тремя главами, приложениями и списком использованных источников и литературы.

ГЛАВА 1.

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА: КЛЮЧЕВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Те изменения, которые произошли в последние пару десятилетий в российской экономической системе, поставили систему высшего образования лицом к лицу с новыми проблемами и вызовами. А именно: существовать не только на средства, которые поступают в бюджет вузов от государства, но и искать иные источники обеспечения своего функционирования [4].

С одной стороны, отход от полного бюджетного финансирования и увеличение доли платных образовательных услуг позволили оплачивать услуги лучшего профессорско-преподавательского состава, улучшать материально-техническую базу вуза, развивать научно-исследовательскую составляющую, то есть - предоставлять студентам более качественный образовательный продукт.

С другой стороны, это привело к снижению роли фактора избранности (применительно к образованию) в связи с тем, что образовательные услуги стали доступны не столько талантливым, сколько обеспеченным студентам. Таким образом, многие вузы страны были вынуждены снизить вступительные барьеры для обеспечения собственного стабильного финансирования. То есть, для того, чтобы повысить качество подготовки студентов, вузам пришлось «понизить качество» самих студентов [5].

И если излишняя коммерциализация образовательных услуг препятствует отбору способных абитуриентов, а бюджетное финансирование не покрывает в полной мере потребности вуза, необходимо привлекать финансовые средства из других источников, таких как благотворительные и спонсорские взносы, гранты и т. д. Кроме того, выход вуза на новый уровень относительной финансовой самостоятельности, предполагает и создание новых механизмов университетского управления, куда будет входить и система университетских эндаументов [6].

Зарубежные вузы уже хорошо знакомы с теорией и практикой фандрайзинга, успешно создают и развивают эндаумент-фонды для обеспечения стабильности и конкурентоспособности. Для многих отечественных вузов такие формы привлечения и аккумуляции ресурсов до сих пор остаются малоизученными, а это значит, что у российских вузов отсутствует важный источник финансирования, который способен придать их деятельности необходимую финансовую устойчивость. [3]

1.1 Университеты и выпускники: российский и мировой опыт

Говоря об эндаумент-фондах зарубежных вузов, нельзя оставить без внимания опыт их взаимодействия с выпускниками. Потому как именно пополнение этих фондов – основная цель выстраивания взаимоотношений с сообществом выпускников.

История зарубежных университетских эндаументов довольно длительна. Она насчитывает не менее 500 лет с момента формирования первого целевого капитала университета. Известно, что в Великобритании еще в 1502 г. бабушка Генриха VIII - леди Маргарет Бюфорт внесла пожертвования в Оксфордский (University of Oxford) и Кембриджский (University of Cambridge) университеты на создание кафедр богословия [7].

В 1649 г. в Гарвардском университете - Harvard University (HU) был учрежден эндаумент-фонд. Считается, что начало фонду положили четыре выпускника HU, завещавшие своей Alma Mater небольшой участок земли. Но свое второе рождение эндаумент HU пережил только в 1974 году [8]. В то время была создана Harvard Management Company - Гарвардская управляющая компания. В настоящее время эндаумент HU – самый крупный в мире и насчитывает примерно 40 млрд долл. (что превышает ВВП половины стран мира) [9]. Таким образом, именно HU является образцом эффективной работы университетского эндаумента и примером для подражания.

На сегодняшний день в мировой практике существуют три модели университетских эндаументов, которые отличаются друг от друга степенью участия государства, а также ролью выпускников в формировании фондов.

Модели университетских эндаументов

Англосаксонская модель подразумевает использование эндаумент-фондов в качестве основной опоры для развития вуза и предполагает аккумуляцию максимальное количество финансовых средств. Этой модели придерживаются в Великобритании, США, Канаде, Австралии, и Новой Зеландии. При этом необходимо отметить один важный факт: *доля выпускников в финансирование эндаументов составляет 50-60% от всего бюджета фонда*. Показательно то, что Департамент образования США при определении рейтинга вузов учитывает и объемы финансовых средств, привлекающихся ежегодно в эндаументы учебных заведений. То есть объем пожертвований напрямую связывается с качеством образования в вузе [3].

Эндаумент Harvard University – несомненный лидер не только в своей группе, но и во всём мире. На сегодняшний день размер его фонда составляет 40 млрд. долл. Самое большое пожертвование, которое получил Гарвард в своей истории - сума в 400 млн долл. (стоит отметить, что это не только самый крупный единовременный вклад, но и сумма, которая превышает размер ЭФ многих передовых вузов мира).

Далее в порядке убывания располагаются Техасский университет (Texas A&M University) – порядка 31 млрд.долл., Йельский университет (Yale University) – 30,3 млрд.долл. Университеты Кембриджа и Оксфорда можно отнести к средней категории величины эндаументов: University of Cambridge (UC) – 9,5 млрд.долл., University of Oxford (UO) - 8 млрд долл. Ещё ниже располагается Michigan State University (MSU)– 3,4 млрд.долл. И совсем небольшие (по американским меркам) эндаументы у таких вузов как: University of Toronto Канада (UT) – 1,7 млрд долл. и University of Melbourne Австралия (UMB) – 1,5 млрд. долл.

Эндаумент-фонды в англосаксонской модели является ключевым фактором в вопросе обеспечения автономии вузов, их финансовой устойчивости, обеспечении прорывных научных исследований. Эндаумент Гарварда (мы обращаемся к опыту НУ, который послужил ярким примером эффективной работы кампании по привлечению средств в фонд поддержки университета, но по этому принципу функционирует большинство эндаумент-фондов англосаксонской группы) осуществляет множество программ финансовой помощи. Одна из них - поддержка учебно-исследовательской миссии университета. Благодаря фонду становится возможным осуществление многих новаторских открытий в различных областях науки, а сотни ведущих профессоров и талантливых студентов получают поддержку. Кроме того средства фонда выделяются на осуществление финансовой помощи студентам и аспирантам. Также средства выделяются на внедрение новых академических программ, оснащение и пополнение библиотеки, художественного музея, производственных объектов и прочие программы [9].

Для *европейской модели ЭФ* не характерна явная ориентация на эндаумент. Он является лишь вспомогательным инструментом и не выступает определяющим элементом успеха и конкурентоспособности учебного заведения. Этой модели придерживаются в Германии, Швейцарии, Франции и др. Не смотря на то, что немало европейских университетов имеют вполне приличные ЭФ, большинство вузов эндаумент-фондов не имеет вообще, ввиду того, что придают им второстепенное значение в вопросах развития учебного заведения.

Так ЭФ Swiss Federal Institute of Technology in Zurich (ETH) составляет порядка 450 млн.долл. Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) – 370 млн долл. Эндаумент большинства европейских вузов не превышает нескольких десятков млн.долл.

Для *азиатской модели* эндаумента характерно развитие и продвижение вуза на мировом образовательном рынке исключительно за счет государственного финансирования, без опоры на эндаумент. Однако существуют прецеденты. Так некоторые вузы азиатской модели ЭФ, посчитав ее недостаточно устойчивой и надёжной, *взяли курс на европейскую и англосаксонскую модели эндаументов*. Так фонд National University of Singapore насчитывает 2,3 млрд долл., Nanyang technological university (Сингапур) - 2,0 млрд долл., Kyoto University (Япония) - 2,7 млрд долл.

Итак, подводя итог, перечисленные модели ЭФ предполагают и различные модели по отношению к финансированию этих фондов. Так для европейских вузов наиболее характерно участие государства в пополнении университетских эндаументов. В то время как ЭФ, принадлежащие к англосаксонской модели пополняются в основном за счет вкладов компаний и частных доноров, *среди которых ведущую роль играют выпускники* (и такая система сложилась исторически: университеты в первую очередь обращались именно к частным благотворителям, а уж потом к компаниям). [10]. Этот факт во многом и определил то, что американская модель эндаументов более развита, чем европейская.

В азиатской модели эндаумента можно отметить два направления. Одно из них придерживается американской модели (Япония и Сингапур), другое – к Европейской (Тайвань и Китай).

Похожие примеры встречаются и в университетах Европы. Так в Центрально-Европейском университете в Будапеште (Central European University), основанным в 1991 г. Дж. Соросом, существует ЭФ, который возник, благодаря единовременному пожертвованию в 880 млн долл. Фонд развивается по англосаксонской модели. В настоящее время Central European University - самый богатый вуз Европы [11].

Таким образом, мы видим, что в основной массе зарубежные университеты придерживаются одной из трех моделей функционирования ЭФ, но при этом встречаются смешанные модели, чаще всего ориентированные на атлантическую модель формирования эндаументов и, соответственно, выстраивания фандрайзинговой деятельности.

Если отобразить в виде диаграммы крупнейшие ЭФ зарубежных вузов, мы увидим, что лидирующие позиции (первая четверка) занимает англосаксонская группа с ярко выраженной ставкой на **вклады выпускников** в фонды поддержки учебных заведений. За ней следуют учебные заведения из азиатской группы, которые взяли курс на англосаксонскую модель эндаумента. Список вузов европейской модели возглавляет университет, который так же придерживается англосаксонской модели эндаумента (рисунок 1).

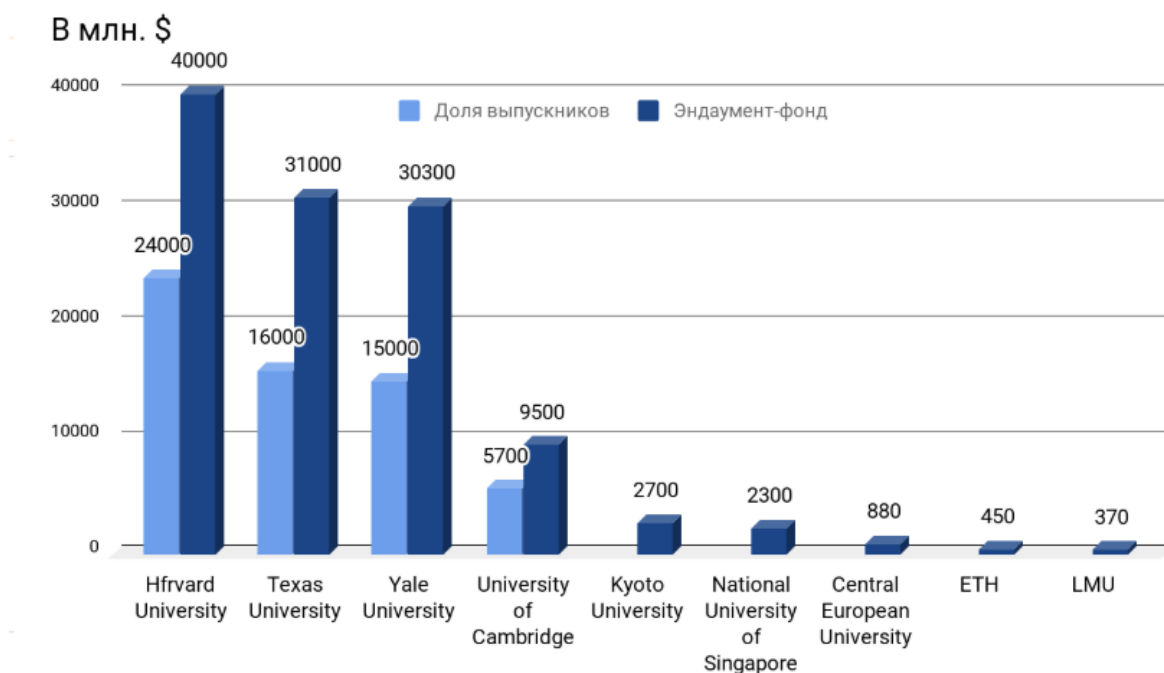


Рисунок 1. Крупнейшие эндаумент-фонды зарубежных вузов

**Информация о размерах фондов представлена по данным на 2018 – 2019 гг. В данной диаграмме мы представили выборку лидеров из трех моделей университетских эндаументов.*

Аналоги современных эндаумент-фондов существовали в России уже с конца XVIII в. Еще в 1811 г., для представителей дворянства и местных

помещиков, способных «по достатку и щедрости своей способствовать выгодам училища», была учреждена должность почётных смотрителей уездных училищ. А в 1816г. в тексте постановления о наградах для благотворителей, упоминается о том, как правительство именуется подобные взносы: «пожертвования благомыслящих особ в пользу народного просвещения» и какие надежды возлагает на потенциальных доноров в деле улучшения качества образования [12].

В число почётных меценатов от просвещения входил Пётр Демидов. Им было выделено 100 тыс.руб в Московский университет, а также 100 тыс.руб. в Тобольский и Киевский университеты (при этом, половина суммы предназначалась для поездки талантливых студентов в зарубежные университеты для усовершенствования своих знаний). Кроме того, им было передано имение в Ярославской губернии (включая мужиков 1330 душ) на преобразование его в училище, «которое бы имело одинаковую степень с университетом и все преимущества оно, заведя в нем класс наук университетских» [13].

Граф И. Безбородко пожертвовал 210 тыс. руб., а также участок земли с садом на открытие гимназии высших наук в Нежине. Х.С. Леденцов - промышленник из Вологды, учредил фонд Московского Императорского технического училища с целью развития отечественной науки. Х. Лазарев - тайный советник неоднократно вносил пожертвования в Лазаревский институт восточных языков на «упрочение существования этого заведения», а князь Аргутинский-Долгорукий учредил в нем специальные стипендии для подготовки дипломатов. В 1883 г. по инициативе А.М. Сибирякова был проведен конкурс за лучшее оригинальное сочинение о Сибири с последующей выплатой премии. В 1887 г. генерал Ф.Ф. Шуберт учредил стипендию за исследования в области теоретической астрономии [14].

Подобных примеров в истории отечественного просвещения немало. Поддержка вузов со стороны частных пожертвований продолжалась в России вплоть до 1917 г. В советский период вузы страны перешли на 100%

государственную поддержку, а фандрайзинговая деятельность, в силу специфики социально-экономического устройства государства, полностью прекратилась.

В начале 1990-х гг., с изменением среды, в которой функционировала российская система высшего образования, вузы столкнулись перед необходимостью глобальных преобразований. Так недофинансирование университетов вновь актуализировало необходимость фандрайзинговой деятельности, а значит – поиска эффективных форм взаимодействия с потенциальными донорами.

В 2006 году с принятием Закона №275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» [15], были приняты и поправки, освобождающие доход от целевого капитала эндаумент-фондов от налога на прибыль. Это изменения послужили началом создания университетских эндаументов в России. С 2007 года первые из них создаются в вузах социальной направленности: Московском государственном институте международных отношений (МГИМО), Высшей школе экономики (ВШЭ), Российской экономической школе (РЭШ), Финансовом университете (ФинУн) при Правительстве РФ.

Первый ЭФ был создан в МГИМО (с 2007 года функционирует Фонд развития МГИМО). Начальные вклады в ЭФ вуза внесли его выпускники: А. Усманов, В. Потанин и Ф. Шодиевым. Они осуществили единовременное пожертвование (по 5 млн дол.) и, таким образом, сформировали крупный капитал уже на старте.

В число первых входят и эндаументы Московской школы управления СКОЛКОВО. Ведущие технические вузы и классические университеты присоединились к движению по созданию фондов поддержки вузов позже на 5 - 7 лет. Среди них: Московский государственный университет (МГУ) имени М. В. Ломоносова, а также Уральский федеральный университет (УрФУ) имени Б. Н. Ельцина. [16].

По состоянию на 2019 год список самых крупных эндаумент-фондов в российских вузах выглядит следующим образом (рисунок 2).

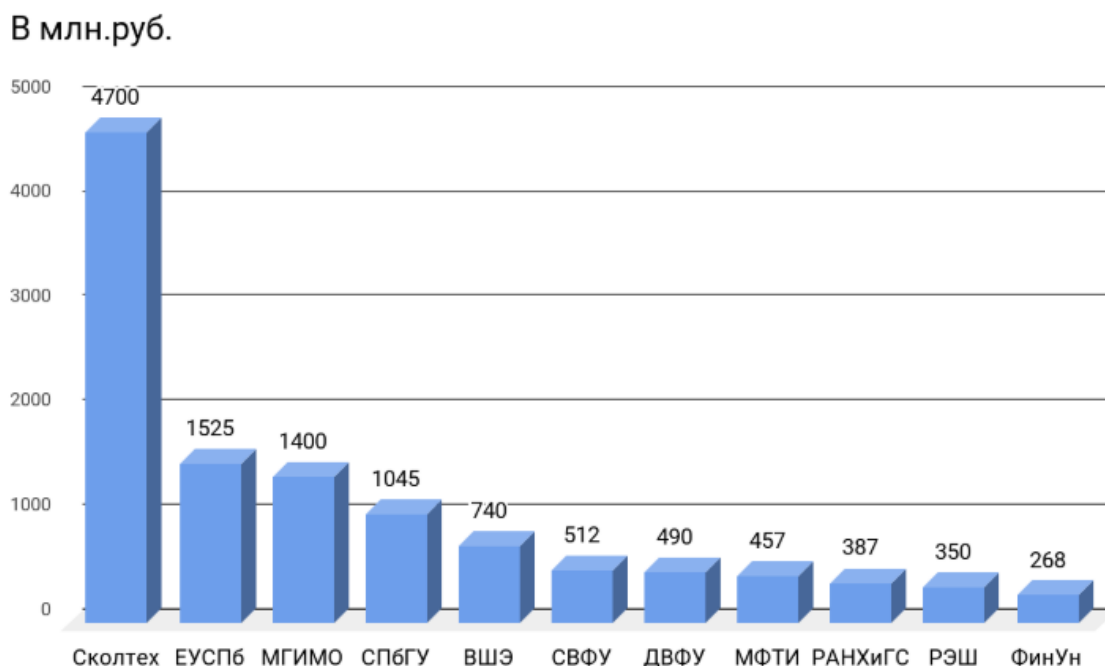


Рисунок 2. Крупнейшие эндаумент-фонды российских вузов

** Информация о размерах фондов представлена по данным на 2018 – 2019 гг.*

Если вернуться к моделям ЭФ, следует отметить, что в России сложилась смешанная модель. В ней просматриваются оба канала финансирования – бюджеты вузов в большей степени поддерживаются государством, а эндаументы – благотворителями, в качестве которых выступают как частные доноры, так и компании.

Исходя из того, что история развития современного эндаумента в России насчитывает пока немногим более 10 лет, это не идет ни в какое сравнение с 500-летним возрастом эндаументов в Великобритании или их 370-летней историей в США. Кроме того, в большинстве стран, придерживающихся англосаксонской модели эндаумента, благотворительная деятельность не только не облагается налогами, но и приносит налоговые льготы. Так в США, например, из налогооблагаемой базы исключаются благотворительные пожертвования, а имущество, переданное в дар университету, не облагается

имущественным налогом (в том случае, если это имущество продается, его освобождают от налогов с продажи) [17].

Таким образом, фандрайзинговая деятельность российских вузов находится в состоянии становления, и ее масштаб значительно уступает вузам зарубежным. Если в среднем размер российских эндаументов в 3-5 раз меньше по сравнению с фондами европейских вузов, то целевой капитал Сколтеха (лидера российской группы эндаументов) меньше фонда NU (лидера англосаксонской группы) в 570 раз. При этом для сравнения мы брали российские вузы, которые в деле формирования целевых капиталов значительно опередили большинство вузов России (рисунок 3).

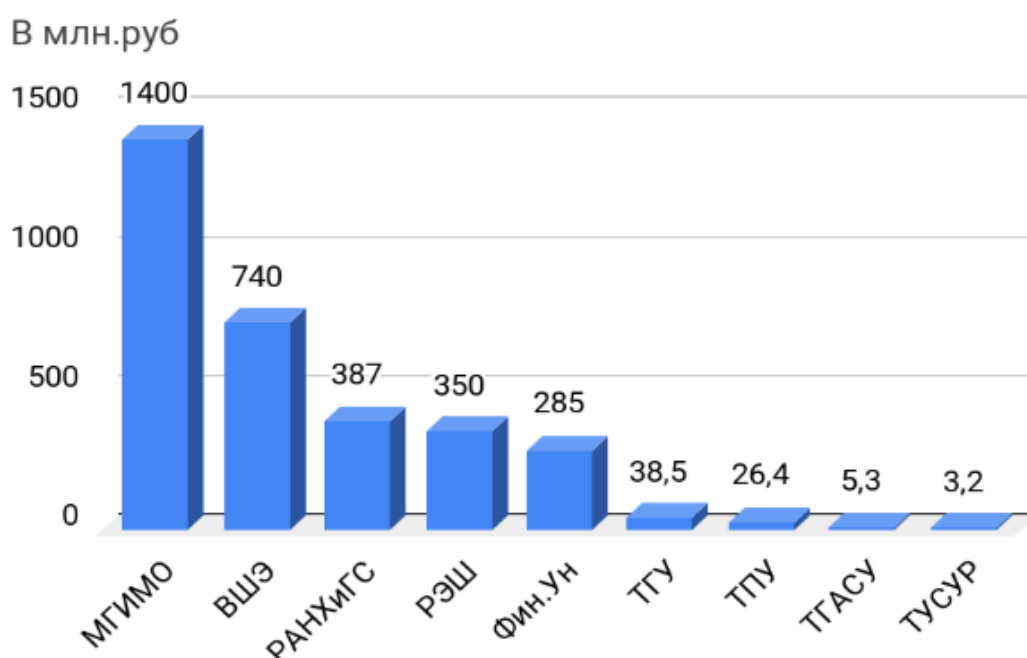


Рисунок 3. Сравнение крупнейших ЭФ российских вузов по сравнению с ЭФ вузов Томска.

**Для построения диаграммы взяты последние отчеты по ЭФ, опубликованные на сайтах вузов.*

Таким образом, в деле выстраивания фандрайзинговой деятельности, российским вузам предстоит преодолеть огромное отставание от зарубежных коллег. Для этого необходимо:

- Сформировать оптимальную модель университетских эндаументов, которая послужит ориентиром, к которому должны стремиться отечественные вузы;
- Предусмотреть возможность введения системы налоговых льгот для благотворительных пожертвований от физических лиц;
- Сформировать в вузе соответствующую организационную структуру, предполагающую активное взаимодействие между всеми ее отделами;
- Создать комплекс действенных механизмов и специфику взаимодействия этих отделов с организациями и частными благотворителями, ***включая развитие партнерских отношений с выпускниками вузов*** - потенциальными донорами фондов. Именно процесс привлечения благотворителей является ключевым в процессе пополнения целевых фондов вузов.

Выводы:

- Если мы вернемся к определению «фанрайзинга», которое изначально понимается как доходы от пожертвований выпускников (alumnigiving), мы приходим к заключению, что необходимо воспитать новое социально-ориентированное, лояльное к вузу поколение, которое будет готово вкладывать средства не только в качества образования, но и в развитие науки и техники в будущем [18].
- Если в вузах начнет складываться преемственность поколений, а выпускники не будут терять связей с Alma Mater, более вероятно и развитие взаимовыгодного сотрудничества с сообществом выпускников, а значит и больше возможностей для привлечения средств на развитие этих вузов.
- Воспитание поколения, лояльного к вузу – сложный и многоступенчатый процесс, требующий немалых временных и финансовых затрат, а также индивидуального подхода как к студенту, только переступившему порог университета, так и к выпускнику.

1.2 Эффективные практики выстраивания отношений с выпускниками

В основе исследования лежат обзоры сайтов университетов, входящих в первую десятку университетов США и некоторых европейских вузов.

Для примера возьмём Университет штата Мичиган (Michigan State University). Находится он в городе Лэнсинг – столице штата. Основан в 1855 году. В настоящее время имеет 17 факультетов, более 200 программ бакалавриата, магистратуры и профессионального обучения, около 5700 ППС, более 49.000 студентов (включая иностранных студентов), более 630.000 выпускников [19]. Бюджет университета складывается из платы за обучение и государственных дотаций. Но немаловажную роль в бюджете играют и пожертвования спонсоров, включая выпускников. На сегодняшний день размер Endowment Fund (ЭФ) следующий (рисунок 4): [20]

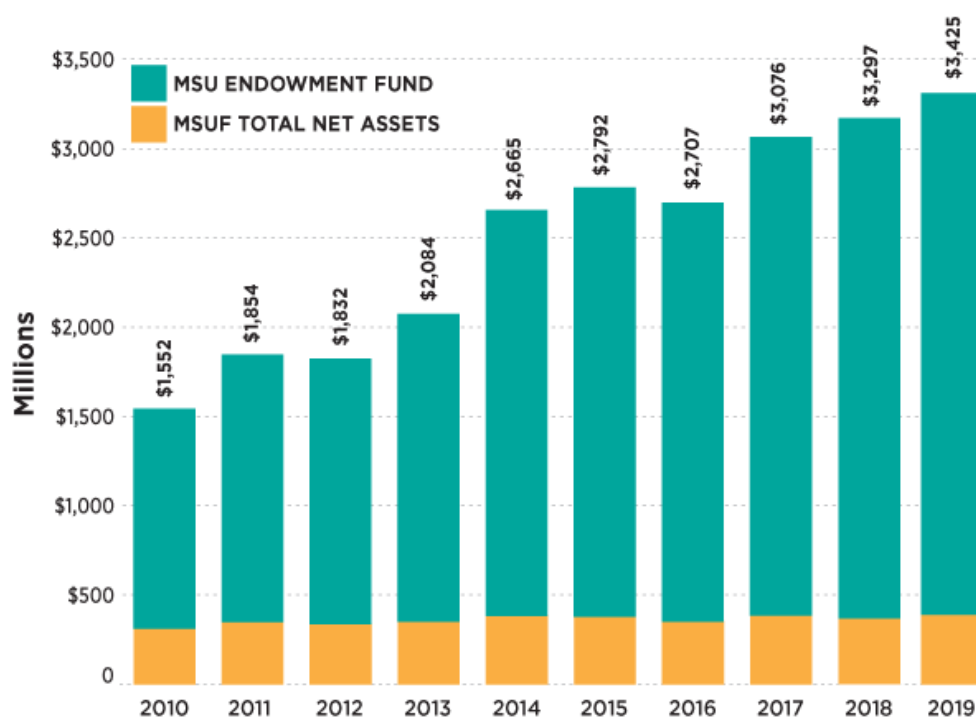


Рисунок 4. Размер ЭФ Michigan State University

**По сведениям, полученным на семинаре, который был проведенном в MSU еще в 2007 году, доля средств, пожертвованных выпускниками, составляла 115 млн. долларов. При этом, общий бюджет MSU в то время составлял 1800 млн. долларов (из них: от государственных дотаций всех уровней было получено 330 млн., от грантов и контрактов - 335 млн., от платы за обучение - 410 млн.). [21]*

Рассмотрим подробнее систему привлечения средств в Endowment Fund.

Эта функция возложена на Отдел развития и Ассоциацию выпускников MSU (общественную организацию). Взаимодействие этих структур можно отобразить в следующей схеме (рисунок 5):

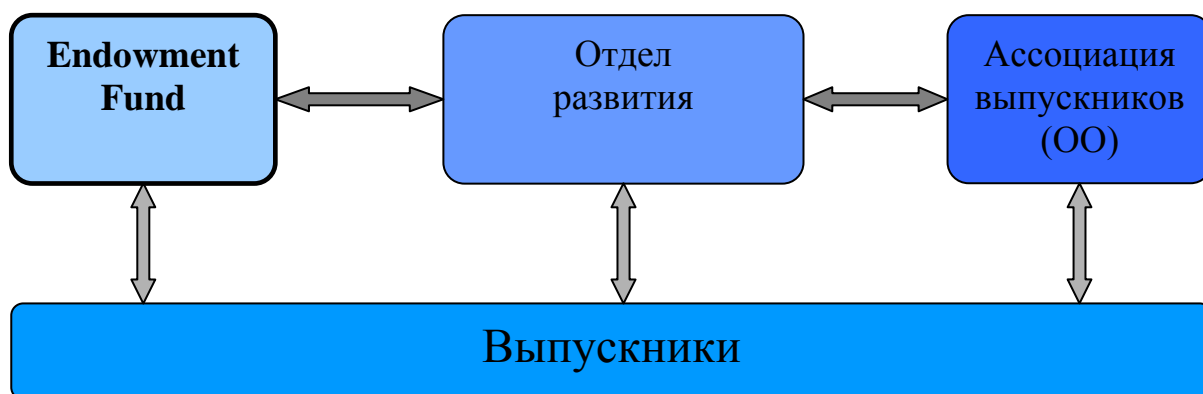


Рисунок 5. Взаимодействие структур по работе с выпускниками Michigan State University

Endowment Fund (Campaign for Michigan State University)

Стоит отметить, что основной функцией Фонда является не привлечение, а аккумуляция средств, управление инвестициями (увеличение тела Фонда) и распределение доходов. Следует отметить, что в сфере управления инвестициями уделяется особое внимание, и вузы США конкурируют друг с другом, пытаясь «заполучить» себе наиболее талантливых управленцев.

Распределением средств занимается руководство Фонда в составе 28 человек. Как правило, на средства Фонда поддерживаются научно-исследовательские проекты университета, учреждаются специальные стипендии студентам и награды преподавателям, выделяются средства на функционирование академических и социальных программ, библиотек, музеев и пр.

Размер выплат на развитие вуза ежегодно составляет от 4,4 до 5,5% от «тела» эндаумента (в зависимости от управленческой политики вуза). При этом 50% дохода от ЭФ идет на дальнейшее увеличение тела фонда, а другая половина – на различные нужды университета (рисунок 6).

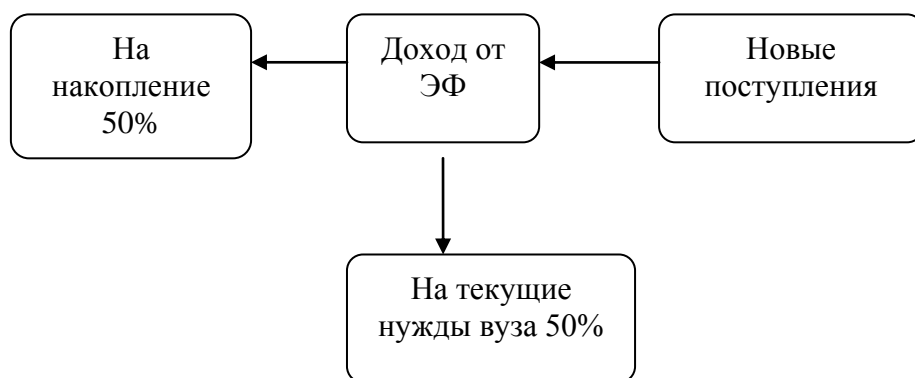


Рисунок 6. Схема выплат из ЭФ Michigan State University

Отдел развития MSU (University Development)

Именно этот отдел занимается привлечением средств в ЭФ вуза. Его основной функционал - это выстраивание связей с потенциальными донорами и сбор пожертвований. В отделе работает около 150 сотрудников. Среди них как специалисты по работе со спонсорами (фандрейзеры), так и технический персонал. Работа Отдела развития оплачивается из бюджета MSU [20].

Задачи Отдела - информирование потенциальных доноров о пользе и выгоде капиталовложений в ЭФ университета посредством:

- Ведения сайта
- Издания информационных буклетов (The Guide to Giving) с описанием различных форм, способы и планов организации спонсорской помощи, подробным изложением налоговых и прочих льгот в каждом конкретном случае. Буклет доступен как в печатном виде, так и онлайн.
- Привлечения студентов к работе со спонсорами (телефонные переговоры, электронная переписка с потенциальными донорами, от которых ожидается пожертвование до 10 тыс. долларов).

Конечно, осуществление этой задачи невозможно без информации о самих выпускниках, их контактных данных, сведений о финансовом состоянии, продвижении по службе, интересах ит.д. Эта информация аккумулируется в Ассоциации выпускников, с которой Отдел осуществляет непрерывное взаимодействие.

Ассоциация выпускников (Michigan State University Alumni Association)

Имеет статус общественной организации и представляет собой «равнопартнерское объединение» отдельных выпускников, академических ассоциаций, региональных и международных клубов, групп по интересам. Организация насчитывает более 20 штатных сотрудников, и около 100 волонтеров. Деятельность Ассоциации поддерживает руководство университета [22].

Основная *цель Ассоциации* – обеспечение непрерывного взаимодействия выпускников с университетом, создание среды для обеспечения взаимовыгодного партнёрства.

Задачи Ассоциации:

1. Оказание помощи в трудоустройстве выпускников.

Поиск работодателя и потенциального сотрудника из числа выпускников вуза (координатор по трудоустройству). Оказание помощи выпускникам в организации их кампании по поиску работы (советник по трудоустройству) – составление и размещение резюме в базе данных университета, подготовка кандидата к собеседованию как в режиме онлайн, так и при личной встрече (HR-менеджер).

2. Организация встреч, массовых мероприятий, культурных событий и поездок.

Деятельность Ассоциации условно разделяется на две категории выпускников: окончивших обучение менее 10 лет назад, от 10 лет и более. Эти две категории предполагают разный подход и содержательное наполнение мероприятий Ассоциации (так встречи старших и младших выпускников проходят в разное время). Сотрудничество с многочисленными туроператорами позволяет Ассоциации формировать выгодные предложения при организации путешествий как индивидуальных, так и групповых (всю организацию выездов Ассоциация берет на себя).

3. Организация деятельности закрытых клубов.

Даже после получения благотворительного взноса от выпускника, он остается в поле зрения Ассоциации. С ним регулярно связываются, отправляют благодарственные письма и поздравления, приглашают на торжественные приёмы, встречи и другие массовые мероприятия. В зависимости от размера взноса, благотворителям высылают приглашения на вступление в одно из десяти элитных обществ выпускников.

4. Обеспечение непрерывного образования.

«Вечерний колледж» - одна из образовательных программ Ассоциации, которая существует уже более 50 лет под девизом «lifelong learning». Основная идея: дать взрослым состоявшимся людям снова почувствовать себя студентом, очутиться «за партой», и, конечно же, обогатиться культурно и духовно - получить полезные знания и навыки. Программа предлагает на выбор десятки курсов (от теоретических, до практических) с гарантированным университетским качеством образовательных услуг.

5. Ведение сайта Ассоциации.

Помимо получения информации о деятельности Ассоциации, выпускники могут разместить в специальном разделе не только свои личные данные (резюме), но и рекламу своих товаров и услуг, найти одноклассников, получить консультацию, найти работодателя и сотрудника ит.п.

6. Предоставление скидок на товары и услуги (от партнёров университета).

Список партнёров регулярно пополняется, а значит, расширяются возможности членов Ассоциации для получения льгот и скидок (включая различные виды страховки, доступа к информационным ресурсам и инфраструктуре университета после окончания обучения) в зависимости от вида членства.

7. Издание информационной и сувенирной продукции.

Ежеквартальный журнал Ассоциации (Spartan Alumni Magazine), рекламные и информационные буклеты, информационные письма, пригласительные и открытки, сувенирная продукция, ит.п.

Механизм привлечения выпускников в Ассоциацию

После окончания университета и получения диплома выпускник обязательно получает письмо от Ассоциации выпускников. В нем содержится поздравление от исполнительного директора Ассоциации, а также предложение стать ее членом. В письме подробно описаны все преимущества членства. Кроме того, прилагается заявление для вступления в Ассоциацию (рисунок 7).

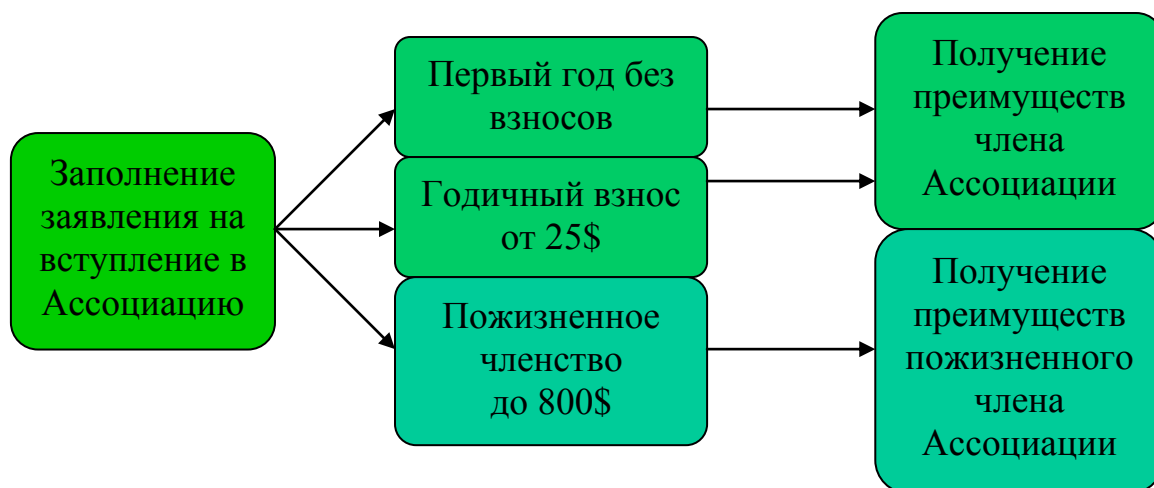


Рисунок 7. Система привлечения выпускников в Ассоциацию

Членские взносы за вступление в Ассоциацию варьируются от бесплатного членства (в первый год, до годичного ежегодного взноса, групповых взносов, пожизненных и.т.п.). Оплата за пожизненное членство принимается как единым платежом, так и частями (количество пожизненных членов Ассоциации - 5% от общего числа выпускников).

Преимущества членов Ассоциации	Преимущества пожизненных членов Ассоциации
<ul style="list-style-type: none"> • Возможность участия в мероприятиях региональных клубов выпускников MSU по всей 	<ul style="list-style-type: none"> • Возможность участия в мероприятиях региональных клубов выпускников MSU по всей

<p>стране;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Получение помощи специалистов при трудоустройстве; • Получение краткосрочной медицинской страховки; • Получение скидок на приобретение ряда товаров и услуг от партнеров университета. 	<p>стране;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Получение помощи специалистов при трудоустройстве; • Получение скидок на все виды страхования; • Получение скидок на приобретение товаров и услуг от всех партнеров MSU (включая аренду автомобилей, парковку, транспортные и гостиничные расходы, билеты на различные культурные и спортивные мероприятия); • Получение скидок по программе непрерывного образования «Вечерний колледж».
---	---

Проведя сравнительный анализ сайтов ряда университетов США, мы сделали следующие выводы:

- Вузы конкурируют между собой, в том числе и по работе Ассоциаций выпускников, которые предлагают своим членам схожие пакеты привилегий.
- Именно Ассоциации традиционно отвечают за обеспечение взаимовыгодного и взаиморазвивающего партнерства между вузом и сообществом его выпускников, а также взаимодействие студентов и выпускников.
- Работа всей структуры по взаимодействию с выпускниками так или иначе направлена на пополнение Endowment Fund вузов.
- Поддерживать свой университет престижно и экономически выгодно.
- Подобная система работы с выпускниками существует во всех ведущих университетах страны. Более того, эта система служит ориентиром для выстраивания системы взаимодействия с выпускниками и за пределами страны (как, например, в Central European University - Центрально-Европейском университете в Будапеште, в котором система

взаимодействия с выпускниками была выстроена с нуля за последние десять лет).

Central European University был основан в 1991 году Джорджем Соросом, американским филантропом венгерского происхождения. В 2020 университет, базирующийся в Будапеште и Вене, обучает 1320 студентов из 103 стран, с профессорско-преподавательским составом более чем из 50 стран. Университет включает в себя 15 академических кафедр, докторантуру и 20 исследовательских центров. Язык обучения - английский. Основные учебные программы CEU - магистратура и PhD по социально-гуманитарным наукам, общественной политике, бизнесу, экологии и математики [23].

Университет уделяет *особое внимание выстраиванию взаимоотношений с выпускниками*. Основная задача CEU – сформировать у сообщества выпускников потребность в поддержании связей с родным университетом на протяжении всей жизни. По завершении обучения выпускники, зарегистрировавшись в электронной базе данных, имеют возможность получить электронную карту, которая предоставляет им массу возможностей:

- Карта является пропуском в кампус университета;
- Карта содержит логин и пароль, который предоставляет доступ к различным сервисам университета (доступ в библиотеку, доступ к электронным книгам и различным базам данных публикаций). Как показала практика, эта услуга довольно востребована, ею пользуется примерно треть выпускников;
- Карта предоставляет доступ к инфраструктуре университета. Выпускники могут пользоваться практически теми же сервисами и услугами, которыми пользуются студенты: посещать студенческие кафе, заниматься спортом на университетских площадках, пользоваться услугами медицинских центров со скидкой, останавливаться в гостиницах кампуса за символическую плату;

- Карта дает доступ к корпоративным скидкам на разные услуги в ресторанах, барах, клубах и других заведениях.

В России традиционно система работы с выпускниками складывалась иным образом.

Ещё до начала 1990-х гг (времени создания первых Ассоциаций выпускников) работа с выпускниками ограничивалась выдачей справок и дубликатов дипломов, подтверждающих получения образования, организацией встреч выпускников по случаю юбилеев университета и выпускающих кафедр (конечно, нельзя оставлять без внимания систему трудового распределения, оставшуюся в советском прошлом страны). Более тесного контакта с Alma Mater не предполагалось исторически. Но в последнее время российская система работы с выпускниками претерпевает серьезные изменения:

- Начиная с 2007г., в связи с изменением российского законодательства, расширения международных связей и обмена опытом с зарубежными коллегами, создаются первые ЭФ в ведущих вузах страны.
- Начинает создаваться система работы с выпускниками. Однако, на данном этапе (исходя из анализа сайтов российских вузов) эта система выглядит разрозненно и весьма разнообразно. Ряд вузов имеет свои структуры и отделы, каждый из которых зачастую ведёт самостоятельную работу с выпускниками. Система взаимодействия между отделами не налажена (рисунок 8).
- Начинают функционировать сайты подразделений, работающих с выпускниками, отображающих функционирование эндаумент-фондов. Однако, на сегодняшний день, работа таких сайтов налажена в единичных случаях. Информация, размещенная на них, непрозрачна, обновляется несвоевременно, не даёт полного представления о работе Ассоциаций, Фондов и Центров по работе с выпускниками.

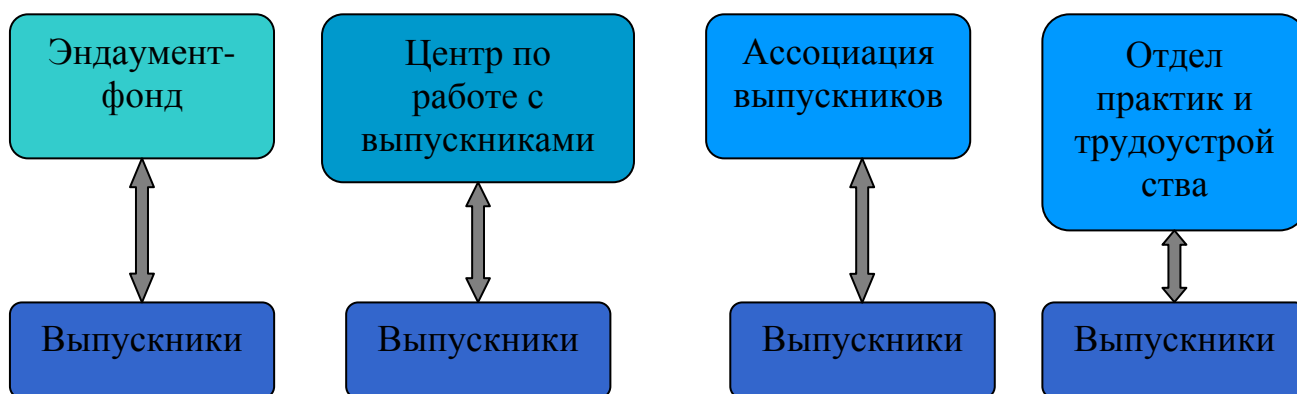


Рисунок 8. Усредненная схема взаимодействия между организаторами системы взаимодействия между вузом и выпускниками в российских вузах

Тем не менее, есть ряд положительных примеров по работе с выпускниками и среди российских вузов.

Российская экономическая школа (РЭШ):

- По примеру зарубежных коллег ввела для своих выпускников именную карту члена Ассоциации (Alumni Card), предоставляющую доступ к библиотечным ресурсам, к компьютерному классу и исследовательскому серверу для масштабных вычислений и являющуюся пропуском в кампус РЭШ в Сколково.
- За выпускником сохраняется персональный аккаунт на официальном домене и доступ к материалам пройденных курсов.
- Электронная директория выпускников РЭШ позволяет найти контакты сокурсников, а также других выпускников со схожей сферой профессиональной деятельности.
- Центр развития карьеры и лидерства РЭШ регулярно организует и проводит презентации и мастер-классы компаний-работодателей, семинары, курсы, тренинги и консультации по планированию карьеры, помогает в составлении персональных портфолио кандидатов. Членам Ассоциации доступна подписка на еженедельную электронную рассылку

Центра с вакансиями от лучших работодателей, новостями рекрутинга и анонсами карьерных мероприятий.

- Центр письма и коммуникаций РЭШ проводит бесплатные консультации для выпускников Школы по вопросам составления сопроводительных писем, резюме, различных материалов для поиска работы и поступления на PhD-программы, а также по вопросам эффективных коммуникаций в бизнесе и академической среде.
- Школа ежегодно публикует печатное издание для сообщества своих выпускников и друзей - NES Alumni Magazine. В нем представлены основные события жизни Школы, интервью с профессорами, истории успеха выпускников в науке и бизнесе, новости и фотографии из жизни студентов и многое другое. Кроме того в РЭШ функционирует ежемесячный электронный дайджест (NES Alumni E-Newsletter) – это анонсы, новости о недавних событиях в Школе, новых проектах и, конечно, об успехах выпускников и студентов РЭШ. Достаточно всего лишь подписаться на рассылку.
- Для выпускников действует программа лояльности при обучении по программам дополнительного образования (от 35% до 50% скидки за обучение). [24]
- Эндаумент-фонд (Фонд целевого капитала) РЭШ очень прозрачно и своевременно публикует отчеты о поступивших средствах (в том числе, регулярно публикует информацию о средствах, поступивших от выпускников). Так за сентябрь 2019 – январь 2020 поступивших средств - 4 655 596 рублей (из них 1 070 000 рублей перечислили выпускники РЭШ). [25]

Ассоциация выпускников Санкт-Петербургского государственного университета:

- Предлагает своим членам ряд скидок на товары и услуги от партнёров Ассоциации (по предъявлению пластиковой карты члена Ассоциации).

- Оказывает помощь в трудоустройстве выпускников (организует встречи с топ-менеджерами популярных компаний, проводит практикумы и стажировки студентов и выпускников, организует встречи с успешными выпускниками СПбГУ).
- Привлекает своих выдающихся выпускников к экспертной поддержке СПбГУ по совершенствованию образовательных стандартов и программ, разработке новых учебных курсов и методик.
- Открывает доступ к научно-информационной базе СПбГУ для выдающихся выпускников - авторов инновационных проектов и исследований, осуществляет содействие в поиске партнёров и заказчиков.
- Оказывает стипендиальную поддержку студентам – завтрашним выпускникам, ориентированным на научные и карьерные достижения в выбранной отрасли знания. Осуществляет менторские программы – поддержку студентов-стипендиатов выпускниками, добившимися успеха в определенной профессиональной сфере (такая программа подразумевает более личный подход к каждому студенту).
- Открывает доступ к веб-порталу выпускников с возможностью поиска контактов и общения.
- Обращают внимание и ежегодные встречи выпускников, организуемые Ассоциацией, включающие дискуссионные площадки и рассуждения (с приглашением ярких представителей науки, искусства и СМИ из числа выпускников СПбГУ).
- Нельзя не отметить сайт Ассоциации alumni.spbu.ru с весьма впечатляющим дизайном, информативным и удобный для пользователя [26].

Выводы:

- Система работы с выпускниками в России в настоящее время еще пребывает в стадии становления.

- На начальном этапе работа с выпускниками должна фокусироваться на самих выпускниках — университет может делать для них больше, чем они для него.
- Необходимо заинтересовать выпускников в поддержании связей с Alma Mater (университет должен быть полезен им на протяжении всей жизни). Соответственно, необходимо разработать комплекс мероприятий для поддержания этой связи, используя лучший опыт зарубежных и российских вузов.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ТОМСКИМ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИМ УНИВЕРСИТЕТОМ И СООБЩЕСТВОМ ЕГО ВЫПУСКНИКОВ

Сравнивая лучшие практики выстраивания взаимодействия с выпускниками зарубежных и российских вузов, не можем не обратиться к вузам томским. Рассмотрим и проанализируем систему работы с выпускниками в Национальном исследовательском Томском политехническом университете (НИ ТПУ).

Университет создан 15 мая 2014 г. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 545 был изменен тип существующего федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», основанного еще Императором Николаем II 29 апреля 1896 года.

На сегодняшний день в ТПУ обучается 13433 студента и аспиранта, образовательный процесс осуществляет 1534 научно-педагогических работника. Университет имеет 3 научно-образовательных центра, 10 исследовательских и инженерных школ, 18 отделений, 32 направления подготовки. [27]

Рассматривая систему взаимоотношений ТПУ и сообществом его выпускников, можно выделить 4 организатора данного направления: Ассоциацию выпускников, Отдел практик и трудоустройства, Отдел стратегического партнерства и Фонд целевого капитала.

2.1 Ассоциация выпускников ТПУ

Создана в 1992 году. Деятельность Ассоциации направлена на укрепление связи выпускников с университетом, оказание помощи выпускникам в повышении квалификации и переподготовке, содействие в организации заключения договоров на подготовку специалистов и научные исследования; осуществление взаимодействия выпускников друг с другом.

Цели Ассоциации:

- Содействие Томскому политехническому университету в формировании единого научно-учебного комплекса, соответствующего по своему уровню ведущим отечественным и зарубежным техническим университетам.
- Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала выпускников ТПУ и возможностей ТПУ по подготовке и переподготовке инженерных и научных кадров в интересах страны, по развитию и укреплению промышленного и кадрового потенциала России.

Ассоциация объединяет 49 филиалов на предприятиях и в городах (от Комсомольска-на-Амуре до Санкт-Петербурга, а так же за рубежом: в Китае, Вьетнаме, Казахстане, Узбекистане), с которыми осуществляется двусторонняя связь. В филиалы доставляется издаваемая Ассоциацией литература (газета «За кадры»), что позволяет узнать о достижениях и проблемах ТПУ. В то же время, филиалы предоставляют Ассоциации информацию о производствах, что позволяет ориентировать выпускников на рабочие места после окончания учебы.

В 2015 году было принято решение реорганизовать Ассоциацию из регионального общественного объединения в международное.

Деятельность Ассоциации осуществляется под руководством президента, вице-президентов и правления. Контроль за финансовой деятельностью осуществляет ревизионная комиссия.

Для вступления в Ассоциацию необходимо написать заявление в Правление.

Члены Ассоциации имеют возможность:

- Получать информационную рассылку о деятельности Ассоциации и мероприятиях, проводимых в университете, в которых они могут принять участие.

- Направлять свои материалы в ежегодный журнал «Томский политехник», выпускаемый Ассоциацией, а также в научные сборники университета и его факультетов - газету «За кадры».
- Вносить предложения, направленные на повышение результативности работы Ассоциации и ее филиалов.
- Оказывать безвозмездную финансовую и материальную помощь в деятельности Ассоциации.

Планы работы Ассоциации:

- Содействие адаптации молодого специалиста на его первом месте работы.
- Расширение географии филиалов и увеличение списка предприятий, в которых будут созданы филиалы Ассоциации.
- Актуализация сайта и обновление базы данных выпускников.
- Вовлечение в работу Ассоциации волонтеров из студенческого актива.[28]

На сегодняшний день:

- Запущена обновленная версия сайта Ассоциации выпускников [29], однако на данный момент доступна лишь опция регистрации выпускников, а также карта местонахождения выпускников. Иной информации сайт не предоставляет.
- Информацию об Ассоциации можно почерпнуть лишь из новостной ленты университета и электронной энциклопедии ТПУ [28]. Немногочисленные новостные статьи, касающиеся деятельности Ассоциации за 2019 год отображают лишь итоги стипендиального конкурса от Ассоциации выпускников вуза, проводимой дважды в год.
- Факт смены руководства Ассоциации указан в новостной ленте ТПУ, однако это не отражено на личной странице сотрудника ТПУ, являющегося президентом Ассоциации в настоящий момент.
- Взаимодействие Ассоциации с другими отделами ТПУ - организаторами деятельности по работе с выпускниками, прослеживается только в одном

направлении (в связи с организацией и проведением стипендиального конкурса для студентов ТПУ, а именно – с Фондом целевого капитала ТПУ). Другие организаторы работы с выпускниками в новостной ленте, связанной с деятельностью Ассоциации не указаны.

- Список предпочтений для членов Ассоциации ограничивается получением электронной рассылки о деятельности организации, правом вносить предложения по развитию деятельности Ассоциации и возможностью отправлять материалы в печатные издания Ассоциации.
- Деятельность Ассоциации по адаптации молодых специалистов на новом месте работы никак не освещена (не указан перечень мероприятий по содействию в адаптации, отсутствует статистика и проч.)

2.2. Отдел практик и трудоустройства

Создан в университете в 2017 году с целью содействия трудоустройству и развитию карьеры студентов, а также организации и поддержки взаимодействия вуза с работодателями в части трудоустройства и организации практик обучающихся.

Отдел находится в оперативном подчинении проректора по образовательной деятельности. Общее руководство отделом осуществляется начальником, кроме того, в кадровый состав отдела входят 2 эксперта, 3 ведущих эксперта и инженер.

Специалистами отдела ведется поиск потенциальных работодателей (включая зарубежных), организуется сотрудничество с предприятиями - партнерами университета, направленное на трудоустройство и развитие карьеры обучающихся, оказывается содействие студентам в поиске мест работы и прохождения практик.

Основные задачи отдела:

- Содействие трудоустройству и развитию карьеры студентов университета.
- Развитие у студентов навыков ориентации на рынке труда.

- Организация и поддержка взаимодействия университета с работодателями в части трудоустройства и организации практик студентов.
- Создание благоприятного имиджа университета как заинтересованного в карьерном росте своих студентов.

Функции отдела:

- Консультирование студентов по вопросам, связанным с развитием карьеры и поведением на рынке труда;
- Взаимодействие с работодателями по программам набора молодых специалистов, мероприятиям карьерной тематики;
- Консультирование работников структурных подразделений университета по вопросам взаимодействия с работодателями, организации практик, трудоустройства и карьерного роста студентов университета;
- Организацию и проведение тематических мероприятий: дней карьеры (ярмарок вакансий), презентаций работодателей, тренингов и мастер-классов, посвященных рынку труда, развитию карьеры и т.д.;
- Информирование студентов, сотрудников и работодателей о проводимых мероприятиях, рекламных и справочных изданиях (размещенных, в том числе на корпоративном портале ТПУ, в различных СМИ), посвященных вопросам трудоустройства, развития карьеры и поведения на рынке труда.
- Привлечение к организации мероприятий и проектов, направленных на развитие карьеры, профориентацию и трудоустройство студентов, кураторов, работников учебных частей, студентов, органов студенческого самоуправления.
- Организация и проведение исследований рынка труда молодых специалистов, трудоустройства и развития карьеры студентов университета, потребностей студентов университета, связанных с трудоустройством и развитием карьеры, с целью сбора дополнительной информации, необходимой для реализации задач центра содействия трудоустройству и развития карьеры.

- Разработку предложений по участию работодателей в учебном процессе и профориентации студентов Университета. [30]

На сегодняшний день:

- Отдел осуществляет поддержку студентов и выпускников в вопросах трудоустройства. Календарь мероприятий с января по апрель 2020 насчитывает 5 мероприятий, посвященных дням карьеры, а также презентациям компаний. Участники презентаций имеют возможность подробнее узнать как о самих компаниях, так и вакансиях для трудоустройства, найти места для прохождения практик и стажировок, направить резюме напрямую предприятиям-партнерам ТПУ, задать вопросы рекрутерам крупнейших компаний, принять участие в мастер-классах и тренингах по актуальным темам: составление резюме, секреты самопрезентации, подготовка к собеседованию и т.д.
- Отдел предоставляет информацию о предприятиях (и открытых вакансиях этих предприятий), которая находится в открытом доступе на сайте подразделения. Вакансии, размещенные в базе данных, предполагают отсутствие большого опыта работы у соискателей.
- На сайте подразделения размещена методическая информация о составлении резюме и прохождении собеседования для будущих соискателей, кроме того, сайт располагает ссылками на различные ресурсы: сайты кадровых агентств, государственных органов по труду и занятости населения, вузовских центров содействия в трудоустройстве.
- Работодатель, обратившись в отдел, имеет возможность подать запрос на поиск сотрудников, практикантов, оставить заявку на участие в ярмарках вакансий и организацию презентаций компании (в том числе – в режиме онлайн).
- Взаимодействие с подразделениями университета осуществляется посредством сбора информации, материалов, отчетов и других документов, необходимых для осуществления деятельности центра.

2.3. Отдел стратегического партнерства

Отдел создан в соответствии с приказом ректора Университета № 71/од от 2 июня 2017 года. Является структурным подразделением ТПУ, входящим в структуру Управления проректора по внешним связям. Обеспечивает эффективное взаимодействие структурных подразделений с предприятиями и организациями-партнёрами ТПУ.

Работа отдела осуществляется начальником и двумя экспертами.

Отдел оказывает содействие в поиске и установлении договорных отношений, подготавливает и сопровождает подписание и обеспечение договоров о долгосрочном сотрудничестве и стратегическом партнерстве, а также осуществляют планирование, координацию, методическую поддержку, мониторинг и анализ результатов сотрудничества ТПУ с предприятиями и организациями – партнерами университета.

Основные задачи отдела:

- Обеспечение эффективного корпоративного взаимодействия структурных подразделений с предприятиями и организациями - партнерами Университета.
- Разработка и внедрение моделей и механизмов взаимодействия Университета с предприятиями, организациями, вузами, научными учреждениями, общественными объединениями, федеральными, региональными и муниципальными органами власти.

Основные функции отдела:

- Анализ российского и зарубежного рынка НИОКР с целью поиска стратегических рынков сбыта научной продукции ТПУ.
- Мониторинг деятельности, планов развития и стратегических инициатив крупных российских и зарубежных промышленных предприятий и государственных корпораций; Содействие в поиске и установлении долгосрочного взаимовыгодного стратегического сотрудничества

структурных подразделений с российскими и зарубежными предприятиями и организациями.

- Планирование, координация, методическая поддержка и мониторинг выполнения работ, осуществляемых структурными подразделениями при реализации партнерства со стратегическими партнерами.
- Разработка перспективных планов развития партнерства Университета с академическим и бизнес-сообществом структур на основе договоров о стратегическом партнерстве и совместной деятельности.
- *Создание базы и поддержание коммуникации с выпускниками ТПУ*, представляющих стратегические интересы университета, а также информационное обеспечение деятельности университета в области установления и развития стратегического партнерства. [31]

На сегодняшний день:

- В части работы с выпускниками осуществляются следующие мероприятия: предоставляются справки выпускникам, подтверждающие получение образования; организуются встречи выпускников; осуществляются запросы на поиск контактов бывших сокурсников; обновляется и актуализируется база данных выпускников.
- Осуществляется активное взаимодействие с Фондом целевого капитала ТПУ (по части организации встреч с выпускниками).
- В положении не описаны функции отдела в части работы с выпускниками. Таким образом, вся деятельность в этой области осуществляется без регламентирующей документации.

2.4 Фонд целевого капитала ТПУ

Фонд целевого капитала ТПУ создан 12 января 2010 года. Одним из учредителей Фонда является Ассоциация выпускников Томского политехнического университета.

Структура Фонда:

Высшим органом управления Фонда является Правление. В его функции входит утверждение годовых финансовых документов, выбор Управляющей компании и аудиторской организации. В настоящее время в Правление Фонда входит 8 человек (сотрудники ТПУ и представители других компаний).

Попечительский совет Фонда определяет назначение и цели использования дохода от целевого капитала, согласовывает финансовый план. Попечительский совет формируется из граждан и представителей юридических лиц, имеющих заслуги перед обществом, достижения в области науки и образования. В настоящее время в Попечительский совет входит 7 человек.

Директор Фонда является единоличным исполнительным органом Фонда, подотчетным Правлению. Он назначается на должность Правлением сроком на 3 года. Директор осуществляет текущее руководство деятельностью Фонда.

Целью Фонда является формирование и использование дохода от целевого капитала как долговременного устойчивого дополнительного источника развития ТПУ.

Задачи Фонда:

- Повышение качества и престижности инженерного образования, создание эффективного механизма взаимодействия бизнеса и вузовской науки;
- Создание мощной материально-технической платформы для развития научно-образовательного потенциала Томского политехнического университета;
- Финансирование инвестиционных проектов, научно-исследовательской работы студентов и преподавателей университета;
- Финансовая поддержка целевых программ ТПУ посредством налаживания тесного диалога университета с бизнес–сообществом.

Основные направления финансирования Фонда:

- Обеспечение подготовки специалистов с использованием образовательных технологий мирового уровня.
- Открытие новых направлений подготовки специалистов.
- Стипендиальная и грантовая поддержка студентов, аспирантов и преподавателей.
- Проведение научных исследований по приоритетным направлениям развития науки и техники.
- Создание на базе ТПУ лицея-интерната с возможностью постоянного проживания учеников – будущих студентов ТПУ.
- Благоустройство студенческого городка и развитие спортивной базы университета. [32]

Направления финансирования в 2018 году (согласно последнему отчету, опубликованному на сайте Фонда):

- Стипендии студентам, магистрантам (включая именные стипендии и стипендии Ассоциации выпускников) – более 50% от общей суммы расходов;
- Приобретение оборудования в учебные корпуса – 16% от общей суммы расходов;
- Гранты на научные исследования молодым ученым – 15% от общей суммы расходов;
- Благоустройство (сохранения культурно-исторического наследия вуза) – 6% от общей суммы расходов.

На сегодняшний день:

- Совместно с Отделом стратегического партнерства осуществляется организация и проведение встреч выпускников, а также актуализация базы данных выпускников.

- С 2018 г. предоставлена возможность донорам вносить пожертвования онлайн на сайте Фонда с помощью банковских карт и без комиссии.
- Регулярно пополняется список благотворителей на сайте Фонда.
- На сайте ФЦК публикуется отчетная документация о деятельности Фонда, анализируя которую мы пришли к выводу, что жертвователи довольно активно вкладывают средства в студенческие стипендии и научные исследования, но, судя по всему, не готовы жертвовать средства на долгосрочные проекты в виде открытия новых направлений.
- Актуализация сайта ФЦК происходит с запозданием, поэтому в новостной ленте Фонда опубликовано лишь 2 события за 2019 – 2020 учебный год, последний финансовый отчет датируется 2018г.
- Не налажена обратная связь с выпускниками. Опрос, проведенный среди выпускников, показал, что лишь 30% от числа вносивших пожертвования в Фонд целевого капитала ТПУ, получили ответные письма с благодарностью (в опросе приняли участие 30 респондентов).

Выводы по главе:

- В настоящий момент в университете можно выделить четырех агентов, осуществляющих взаимодействие с выпускниками на разных уровнях. Однако связь между ними практически не налажена (рисунок 9). Кроме того, агенты имеют разное подчинение.
- Отсутствует единый сайт, отражающий работу с выпускниками, который содержал бы информацию о всех агентах, осуществляющих работу в данном направлении. Это значительно затрудняет как процесс поиска информации для самих выпускников, так и затрудняет работу по выстраиванию взаимодействия между университетом и сообществом его выпускников.
- Некоторые агенты осуществляют работу с выпускниками вне основного функционала, зафиксированного в уставных документах. Кроме того,

налицо нехватка персонала для расширения списка функциональных обязанностей с целью развития системы взаимодействия с выпускниками.

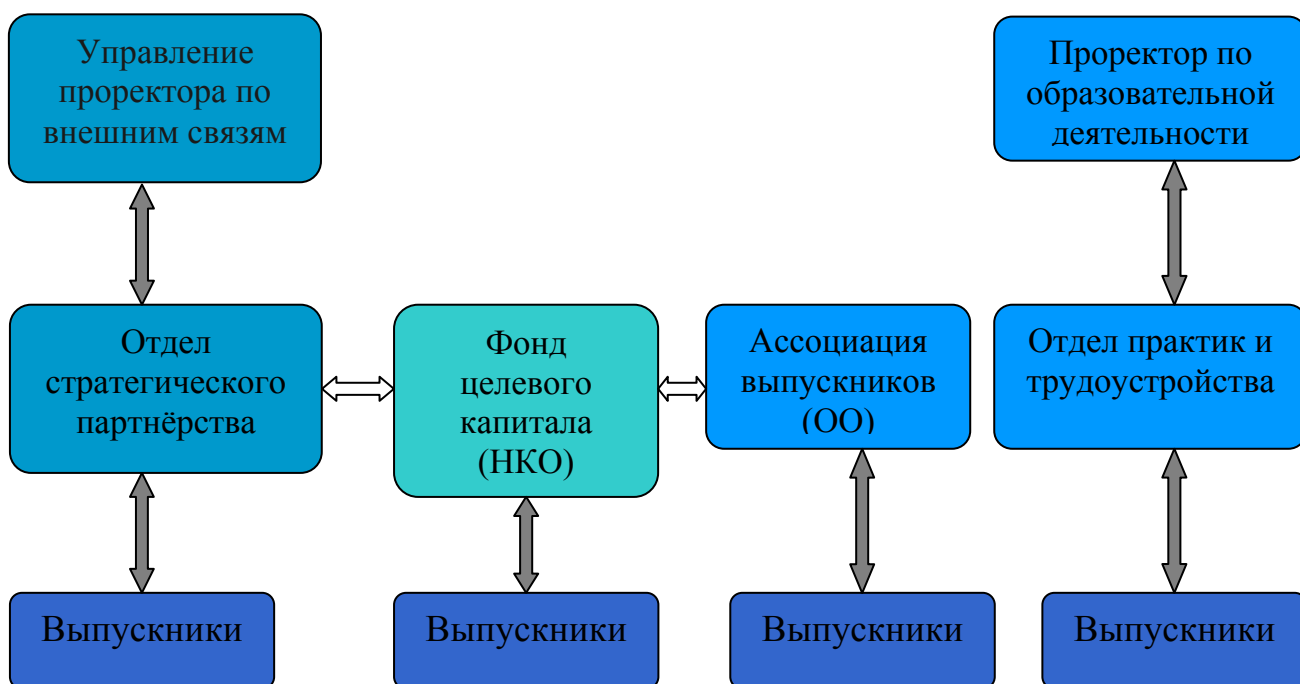


Рисунок 9. Схема взаимодействия между агентами, осуществляющими взаимодействие с выпускниками в ТПУ

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫСТРАИВАНИЮ СИСТЕМЫ ВЗАИМОВЫГОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ТПУ И СООБЩЕСТВОМ ЕГО ВЫПУСКНИКОВ

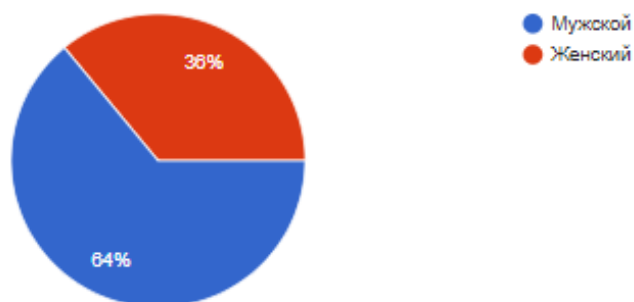
Данную часть исследования мы решили разделить на два этапа. Первый этап, проведенный в форме анкетирования, был посвящен анализу лояльности выпускников и студентов старших курсов к вузу. Кроме того, анализ полученных результатов позволил нам оценить заинтересованность респондентов в получении дополнительных образовательных услуг, а главное – готовность выпускников и студентов к взаимодействию, в том числе в мероприятиях, имеющих отношение к жизни вуза.

Второй этап был посвящен разработке комплекса мероприятий, рекомендуемых для развития партнерской системы взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников, на основе результатов, полученных в ходе опроса, а также мониторинга лучших практик взаимодействия с выпускниками в зарубежных и российских вузах.

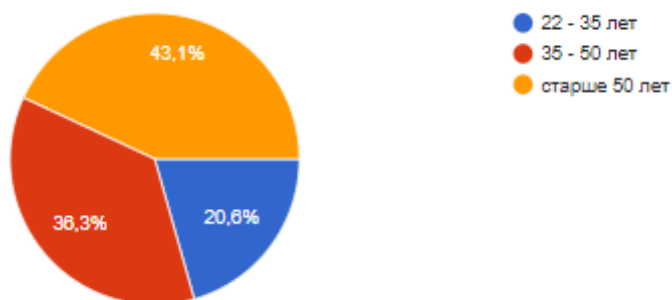
3.1. Анализ лояльности выпускников и студентов старших курсов к вузу

В ходе исследования была разработана анкета для выпускников ТПУ, включающая 17 вопросов [33]. При поддержке сотрудников Отдела стратегического партнерства ТПУ и Эндаумент-фонда ТПУ была осуществлена рассылка с адресом google-опросника для выпускников вуза (в результате, в течение двух недель мы получили более 800 ответов, которые продолжают поступать до сегодняшнего дня). Ниже мы разместили формулировки вопросов и итоги, полученные в результате проведения анкетирования.

1. Ваш пол:



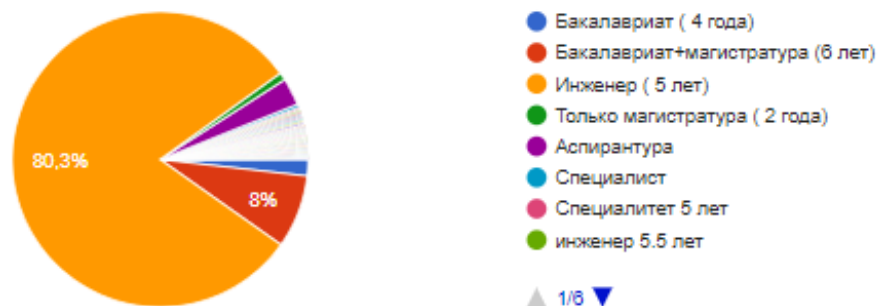
2. Ваш возраст:



3. В каком году Вы закончили ТПУ (ТПИ)?

В ответах указано от 1979 до 2005г

4. Укажите уровень образования, который Вы получили в ТПУ.



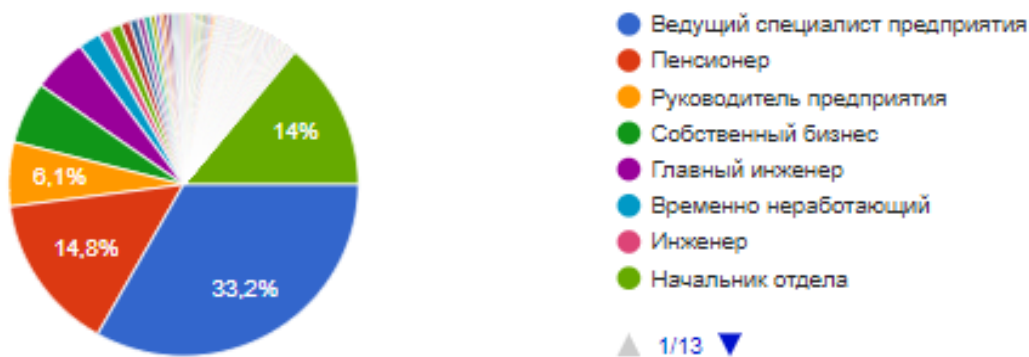
- 80,3% - Инженер (5 лет)
- 8% - Бакалавриат + магистратура (6 лет)
- 3% - Аспирантура
- 1,8% - Бакалавриат (4 года)
- 0,8% - Только магистратура (2 года)
- 6,1% - Другое

5. Какую специальность (направление подготовки) Вы получили в ТПУ?

Ниже размещена выборка наиболее популярных ответов

Инженер-электрик	Прикладная математика	Атомные станции и установки
Инженер-физик	Химик-технолог	Геология нефти и газа
Прикладная математика	Приборостроение	Инженер
Электроника и автоматика физических установок	Ядерные реакторы и энергетические установки	Химическая технология материала современной энергетики
Инженер-математик	Инженер электронной техники	Автоматика и телемеханика
Технология машиностроения	Перевод и переводоведение	Инженер-электромеханик

6. Укажите, какую Вы должность занимаете?



33,2% - Ведущий специалист предприятия

14,8% - Пенсионер

14% - Начальник отдела

6,1% - Руководитель компании

5,8% - Собственный бизнес

5,2% - Главный инженер

2% - Временно неработающий

25% - Другое

7. Считаете ли Вы необходимым для себя прохождение курсов повышения квалификации в ТПУ? Какая форма для Вас наиболее предпочтительна (укажите один вариант)?

44,7% - Я не нуждаюсь в прохождении курсов повышения квалификации

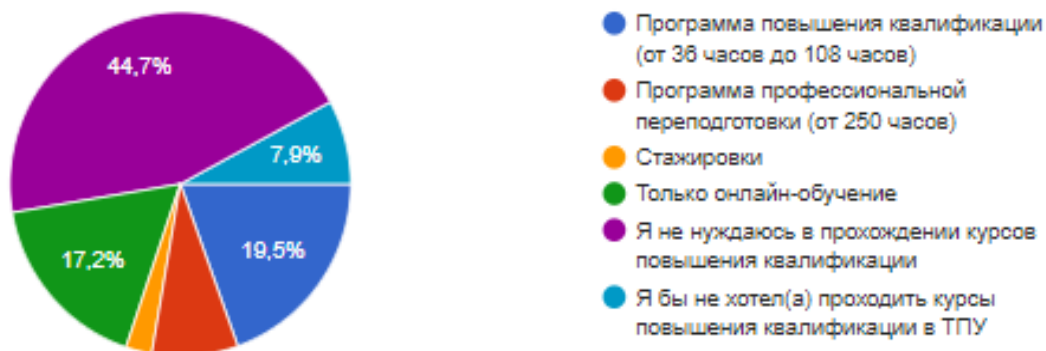
19,5% - Программа повышения квалификации (от 36 часов до 108 часов)

17,2% - Только онлайн-обучение

8,1% - Программа профессиональной переподготовки (от 250 часов)

7,9% - Я бы не хотел проходить курсы повышения квалификации в ТПУ

2,5% - Стажировки

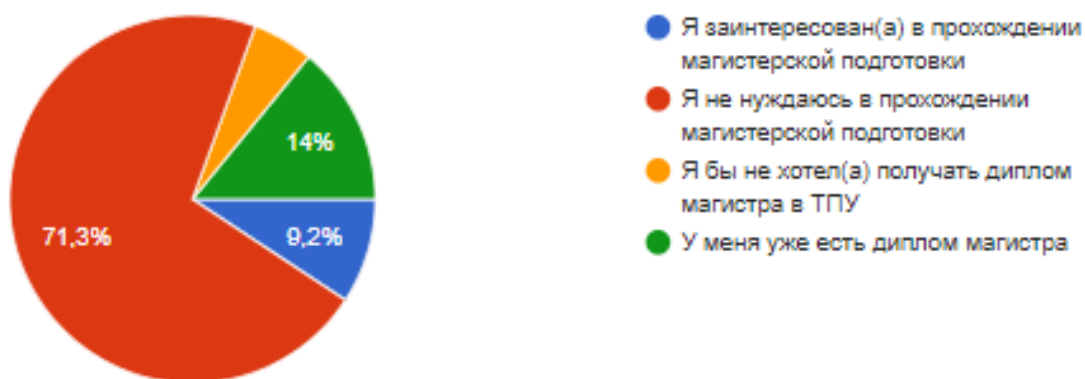


8. Какие направления курсов повышения квалификации представляют для Вас наибольший интерес?

Ниже размещена выборка наиболее популярных ответов

Инноватика	Геология	Юриспруденция
Управление качеством	Программирование	Энергетика
Курс для вступления в СРО, получение лицензий и пр.	Управление предприятием, финансовый менеджмент	Управление энергетическими объектами и службами
Экономика предприятий	Медицинская физика	Ядерная физика
Работа в современных программных пакетах	Внедрение новых технологий	Цифровое моделирование
Инженерная электрофизика	Иностранный язык в нефтегазовой сфере	Тепловые электростанции

9. Считаете ли Вы необходимым для себя прохождение магистерской подготовки в ТПУ?



- 71,3% - Я не нуждаюсь в прохождении магистерской подготовки
- 14% - У меня уже есть диплом магистра
- 9,2% - Я заинтересован(а) в прохождении магистерской подготовки
- 5,3% - Я бы не хотел(а) получать диплом магистра в ТПУ

10. Какие направления магистерской подготовки для Вас наиболее предпочтительны?

Бурение скважин	Юриспруденция	Маркетинг
Защита информации	Анализ данных	МВА
Добыча и транспортировка углеводородов	Технология промысловой подготовки нефти и газа	Электроэнергетика и электротехника
Нефтегазовое дело	Электрохимия	Менеджмент
Программирование	Экономика предприятий	Геология
Инновации в высшем образовании	Бухгалтерия, 1С программирование	Организация работы службы качества

11. Считаете ли Вы необходимым для себя получение степени кандидата наук?



66,7% - Я не нуждаюсь в получении степени кандидата наук

17,5% - Я заинтересован(а) в получении степени кандидата наук

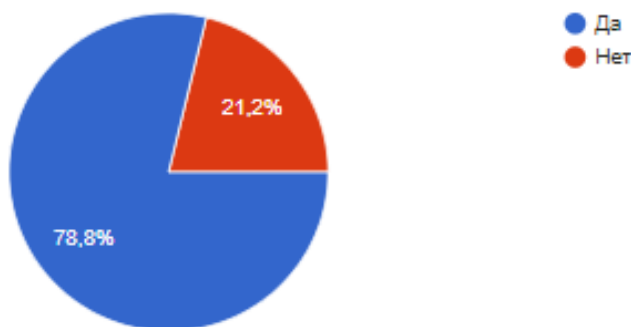
9% - У меня уже есть степень кандидата наук

6,8% - Я бы не хотел(а) получать степень кандидата наук в ТПУ

12. Какие направления аспирантуры наиболее интересны для Вас?

Энергетика	Машиностроение	Программирование
Защита информации	Экономика предприятий	Медицинская физика
Электроэнергетика и электротехника	Авиация и космическая промышленность	Приборы и изделия медицинского назначения
IT	Статистика	Экономика
Кабельная отрасль	Ядерная физика	Инноватика
Прикладная информатика	Тепловые электростанции	Геохимия

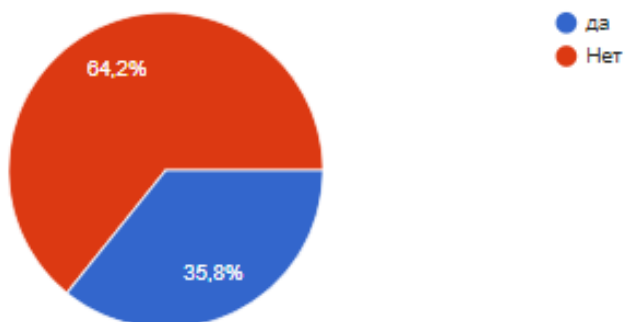
13. Заинтересованы ли Вы в получении информации о жизни ТПУ?



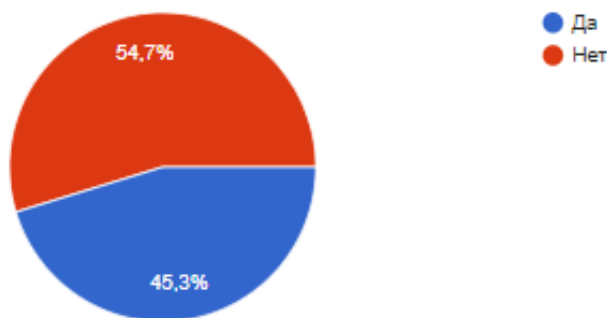
14. Каким образом Вы хотели бы получать информацию о жизни ТПУ (укажите все предпочтительные варианты)?

Получать персональную рассылку по электронной почте	53,7%
На встречах выпускников Alma Mater	41,2%
Быть приглашенным на праздничные мероприятиях Alma Mater	28,6%
Искать информацию самостоятельно на сайте университета	19,1%
Получать почтовую рассылку	14,9%
Путём личных встреч	14,4%

15. Знакомы ли Вы с сайтом *alumni.tpu.ru*, посвященным выпускникам ТПУ?



16. Хотели бы Вы принять участие в жизни ТПУ?

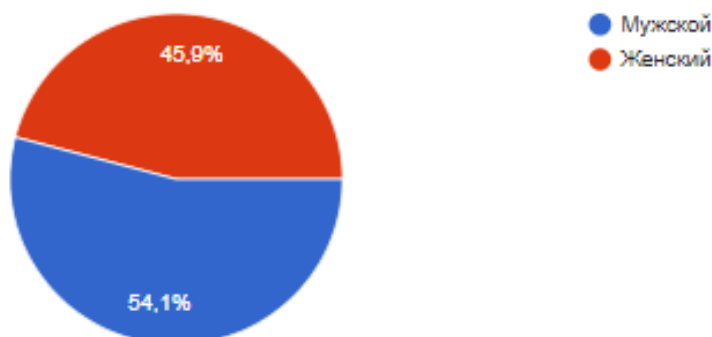


17. Какая форма участия в жизни ТПУ для Вас наиболее предпочтительна (укажите все предпочтительные варианты)?

Нет желания принимать участие в жизни ТПУ	32,1%
Участие в осуществлении научных, творческих проектов	26,4%
Участие в организации практик и стажировок студентов	19,1%
Участие в организации и проведении массовых мероприятий ТПУ	18,1%
Проведение экспертных семинаров, мастер-классов, лекций, курсов	17,7%
Участие в процессе трудоустройства студентов	15,9%
Осуществление совместной воспитательной деятельности	10,4%
Финансовая помощь	1,4%
Учреждение специальных стипендий, грантов	1%

Анкета, разработанная для студентов старших курсов [34], была направлена на оценку уровня лояльности к вузу студентов – будущих выпускников, а также на мониторинг готовности получать дополнительные образовательные услуги в Alma Mater. Опрос был проведён при содействии Профкома студентов ТПУ (приняли участие в опросе 98 студентов).

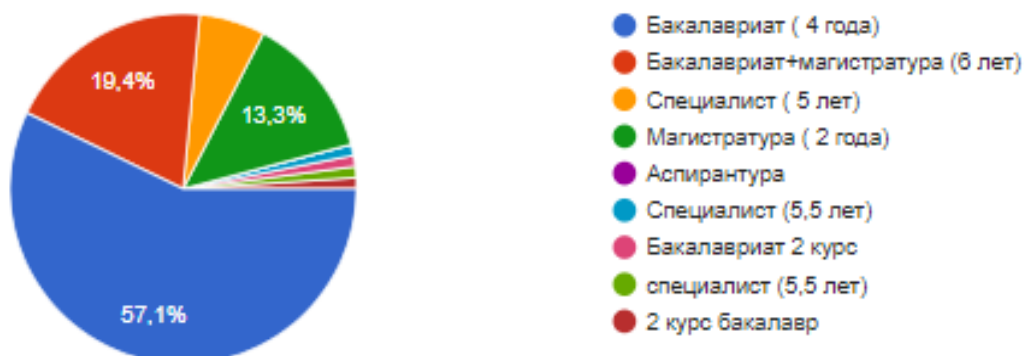
1. Укажите свой пол



2. Укажите свой возраст

В ответах указано от 22 до 42 лет

3. Укажите уровень образования, который Вы получили в ТПУ.



- 57,1% - Бакалавриат (4 года)
- 19,4% - Бакалавриат + магистратура (6 лет)
- 13,3% - Только магистратура (2 года)
- 6,1% - Специалист

4. Какую специальность (направление подготовки) Вы получили в ТПУ?

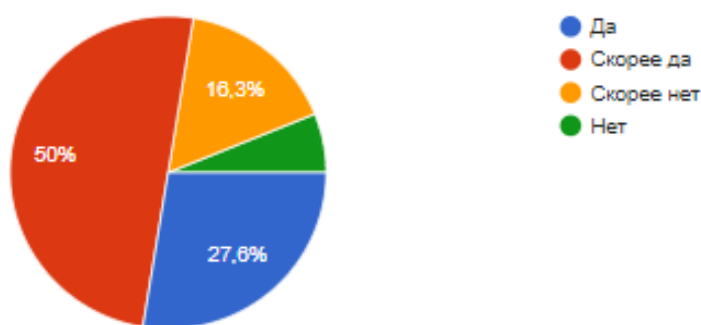
Ниже перечислены самые популярные ответы:

Электроника и наноэлектроника	20,4%
Химическая технология	9,2%
Оптотехника	8,2%
Электроэнергетика и электротехника	7,1%
Биотехнология	4,1%
Ядерная физика и технология	3,1%
Инноватика	3,1%

5. Чем был обоснован выбор специальности (направления подготовки), по которой Вы обучаетесь (укажите все необходимые варианты)?

Мне нравится эта специальность	57,1%
Это востребованная специальность	42,9%
Рекомендация друзей/родителей	25,5%
Пройти конкурс на эту специальность мне было по силам	18,4%
Рассчитываю на конкретное место работы	14,3%
Не смог(ла) набрать баллы на другую специальность	9,2%
Продолжаю семейную традицию	5,1%

6. Считаете ли Вы ТПУ своей Alma Mater



- 50% - Скорее да
- 27,6% - Да
- 16,3% - Скорее нет
- 6,1% - Нет

7. Имеете ли Вы опыт работы? Если да, то связана ли Ваша работа (или дополнительный заработок) с получаемой специальностью?



33,7% - Моя работа не связана с получаемой специальностью.

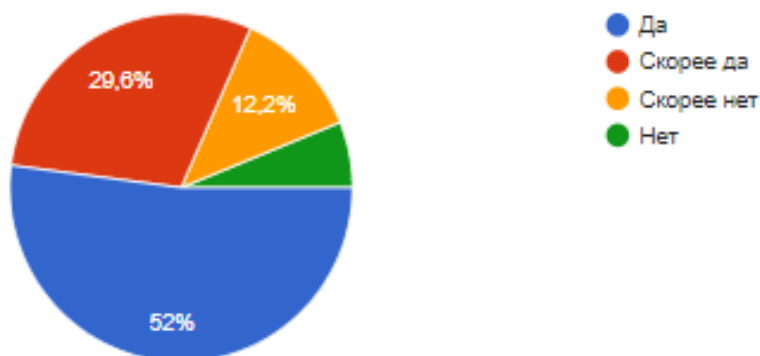
34,7% - Нет, я никогда не работал(а)

29,6% - Да, я работаю/работал по специальности

1% - Неполная занятость

1% - Другое

8. Как Вы считаете, наличие второго высшего / магистерского образования может помочь Вам в трудоустройстве?



52% - Да

29,6% - Скорее да

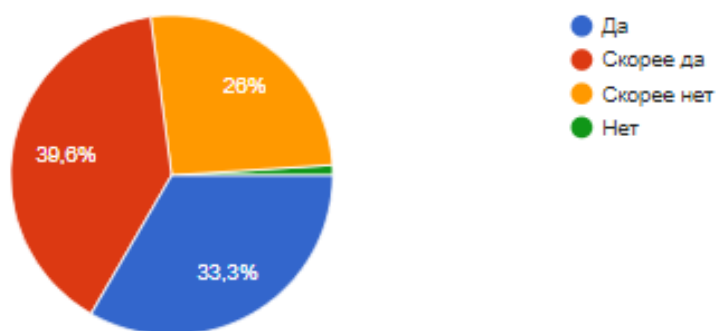
12,2% - Скорее нет

6,2% - Нет

9. Какие направления магистерской подготовки для Вас наиболее интересны?

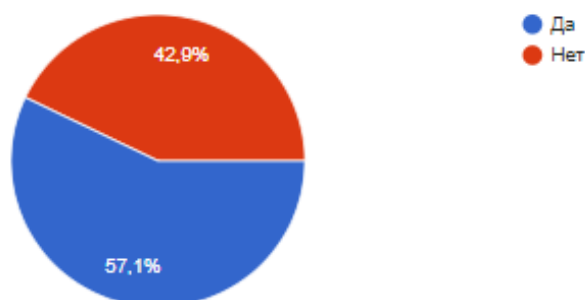
Химическая технология	IT	Инноватика
Электроника и наноэлектроника	Автоматика энергосистем	Альтернативная энергетика
Маркетинг	Электроэнергетика	Кабельные технологии
Системный оператор	Менеджмент	Биотехнология
Экономика	Оптотехника	Теоретическая физика
Светотехника	Переработка мусора	Органическая химия

10. Как Вы считаете, может ли ТПУ помочь Вам в процессе трудоустройства?



39,6% - Скорее да
 33,3% - Да
 26% - Скорее нет
 1,1% - Нет

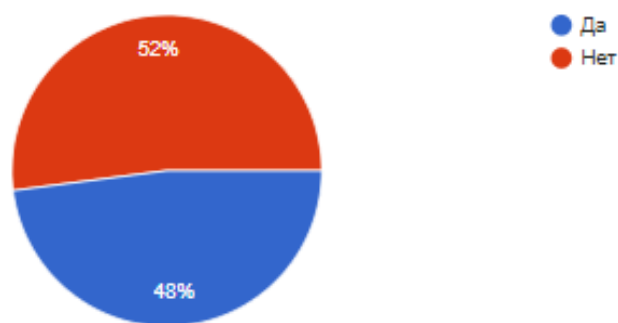
11. Заинтересованы ли Вы в получении информации о жизни ТПУ после окончания обучения?



12. Каким образом Вы хотели бы получать информацию о жизни ТПУ (укажите все предпочтительные варианты)?

Искать информацию самостоятельно на сайте университета	41,2%
Быть приглашенным на праздничные мероприятиях Alma Mater	33,3%
Нет необходимости	27,7%
Получать персональную рассылку по электронной почте	16,1%
Через социальную сеть «В Контакте»	1,1%
От оставшихся в университете друзей	1,1%

13. Хотели бы Вы принять участие в жизни ТПУ после окончания обучения?



14. Какая форма участия в жизни ТПУ для Вас наиболее предпочтительна (укажите все предпочтительные варианты)?

Нет желания принимать участие в жизни ТПУ	40,2%
Участие в осуществлении научных, творческих проектов	37%
Проведение экспертных семинаров, мастер-классов, лекций, курсов	33,7%
Участие в организации и проведении массовых мероприятий ТПУ	23,9%
Осуществление совместной воспитательной деятельности	10,9%

Выводы по исследованию:

- Стоит обратить внимание на существующий запрос на он-лайн обучение среди выпускников (при том, что опрос проводился до пандемии). Как мы видим, есть запрос на эту форму обучения (17,2% респондентов) и можно с уверенностью ожидать увеличения этой цифры в условиях современных реалий.
- В настоящее время выпускники ТПУ демонстрируют низкую заинтересованность в курсах повышения квалификации (около 25% выпускников), получении степени магистра (9,2%) и степени кандидата наук (17,5%). Кроме того, они не заинтересованы в прохождении курсов повышения квалификации именно в ТПУ (19,5% выпускников), получении степени магистра – 8%, степени кандидата наук – 8,5%. При проведении опроса среди студентов мы наблюдаем иные цифры: 52% респондентов из числа студентов высказываются в пользу магистерского образования, однако после выпуска, как мы могли наблюдать выше,

мотивация падает до 9,2%, что указывает на необходимость подробного изучения причин снижения спроса на дополнительные образовательные услуги - проведения дополнительного анкетирования.

- Подавляющее большинство выпускников (78,8%) заинтересовано в получении информации о жизни ТПУ. При этом 53,8% респондентов выразили желание получать персональную рассылку новостей по электронной почте, что следует учитывать при выстраивании взаимодействия вуза с выпускниками.
- Большинство респондентов из числа выпускников (64,2%) не знакомы с сайтом Ассоциации выпускников, функционирующем в настоящее время. В то же время, опрос студентов показал, что большинство из них (57,1%) заинтересованы в получении информации о жизни ТПУ после окончания обучения (кроме того 41,2% опрошенных предпочитает искать информацию на сайте университета самостоятельно). Следовательно, необходимо развивать сайт по работе с выпускниками. Отсутствие такового серьезно затрудняет работу по выстраиванию взаимодействия с выпускниками.
- Согласно опросу, большинство студентов выбрали вуз (77%) и специальность (57,1%) осознанно, свои специальности считают востребованными (42,9%), работают по специальности 29,6%, более 70% считают вуз своей Alma Mater, что указывает на довольно высокий уровень лояльности студентов к вузу как на момент поступления, так и на старших курсах.
- Около 70% респондентов из числа студентов надеются на помощь вуза в вопросах трудоустройства, что также демонстрирует определенную степень доверия и лояльности к вузу.
- 33,3% будущих выпускников желали бы получать приглашения на праздничные события ТПУ, а 23,9% респондентов желали бы принять участие в организации и проведении этих событий, что необходимо

учитывать при разработке плана мероприятий по взаимодействию вуза с сообществом его выпускников.

- Не смотря на то, что большинство респондентов из числа студентов (52%) не желают принимать участие в жизни ТПУ после окончания обучения, 37% опрошенных высказались в пользу совместного осуществления научных и творческих проектов (эта позиция лидирует, как и в опросе выпускников). 33,7% респондентов высказались в пользу участия в образовательной деятельности университета. Стоит уделить внимание отдельным формам организации взаимодействия выпускников с вузом, а также взаимодействию между студентами и выпускниками, согласно полученным результатам исследования.

3.2. Комплекс мероприятий, рекомендуемых для развития партнерской системы взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников.

Оценка результатов проведенного нами опроса указал не только на необходимость развития системы взаимодействия с выпускниками в ТПУ. Важно воспитать лояльность к вузу еще в студенческие годы. Стоит отметить, что практики взаимодействия «вуз – выпускник – студент» в зарубежных вузах уже давно стали нормой. Студентам буквально с первых дней обучения рассказывают о выдающихся выпускниках, а также привлекают студенческий актив для выстраивания взаимодействия с выпускниками на разных уровнях (от осуществления рассылки и реализации программы лояльности для выпускников до переговоров о пожертвованиях в пользу вуза с потенциальными донорами).

Таким образом, приведенные ниже рекомендации разработаны, исходя из опыта зарубежных и российских университетов по выстраиванию взаимодействия с выпускниками, а также по результатам опроса среди

выпускников и студентов старших курсов ТПУ, проведенного в ноябре 2019 года.

I. Осуществление мониторинга потребностей и интересов выпускников.

Пример такого мониторинга описан в параграфе 3.1 данного исследования (кроме выпускников, мы уделили внимание и студентам старших курсов, как будущим выпускникам). Подобный мониторинг следует проводить регулярно (не менее 1 раза в год). Цель такого исследования: оценить работу по взаимодействию с выпускниками на текущий момент, оценить их лояльность к вузу, внести коррективы в план работы с выпускниками, выявить наиболее перспективные направления.

По результатам проведенного нами опроса мы разработали следующие рекомендации:

- ***Разработка нового образовательного продукта с учетом специфики дистанционного обучения.*** В данном случае речь идет об осуществлении концепции *lifelong learning* (это не только магистерские программы, курсы повышения квалификации или переподготовки, но и создание образовательных каналов и подкастов, организация и проведение обучающих марафонов, интенсивов и вебинаров различной тематики для студентов и выпускников). Не смотря на то, что опрос выпускников на предмет востребованности дополнительных образовательных услуг производился до условий самоизоляции (в ноябре 2019 года), 17,2% респондентов из их числа уже высказались в пользу он-лайн обучения. В условиях современных реалий этот формат стремительно набирает популярность, а в некоторых случаях становится необходимостью. Кроме того, подобная форма обучения позволяет получателю дополнительных образовательных услуг быть более мобильным и не привязанным к определенному месту и времени (что позволяет получать образовательные услуги без отрыва от рабочего процесса).

- **Проведение дополнительного опроса о причинах низкого спроса на получение дополнительных образовательных услуг.** 52% респондентов из числа студентов высказываются в пользу получения магистерского образования, однако после выпуска мотивация падает до 9,2%. По результатам исследования, выпускники ТПУ демонстрируют низкую заинтересованность в получении дополнительного образования, а именно: в курсах повышения квалификации (около 25% выпускников), а также в получении степени кандидата наук (17,5%). Не заинтересованы в прохождении курсов повышения квалификации именно в ТПУ 19,5% выпускников, получении степени магистра – 8%, степени кандидата наук – 8,5%.
- **Разработка качественных информационных дайджестов и регулярная адресная рассылка** их по электронной почте. Подавляющее большинство выпускников (78,8%) заинтересовано в получении информации о жизни ТПУ. При этом 53,8% респондентов выразили желание получать персональную рассылку новостей по электронной почте.
- **Развитие сайта для взаимодействия с выпускниками.** Большинство респондентов из числа выпускников (64,2%) не знакомы с сайтом Ассоциации выпускников, функционирующем в настоящее время. Отсутствие регулярно обновляющегося сайта серьезно затрудняет работу по выстраиванию взаимодействия с выпускниками. Следовательно, стоит уделить ему особое внимание, регулярно пополнять контент, разбить его на рубрики (создать фокус-группу из числа выпускников или провести опрос для выявления наиболее значимых тем), создать ссылки на страницу эндаумент-фонда (с рубриками программ и проектов, нуждающихся в поддержке), отдела практик и трудоустройства.
- **Создание условий для реализации проектов, направленных на развитие взаимодействия студентов и выпускников.** Не смотря на отсутствие желания участвовать в жизни университета у большинства респондентов из числа студентов (52%), а также выпускников (32,1%), некоторые из них

высказались в пользу сотрудничества с вузом. Так, по результатам опроса, самым перспективным оказалось направление по совместной реализации научных и творческих проектов (поддержали 26,4% опрошенных выпускников и 37% студентов). Кроме того, предложение по организации практик, стажировок и трудоустройства студентов поддержали около 34% выпускников. 33,7% респондентов из числа студентов высказались в пользу участия в образовательной деятельности университета. Около 70% выпускников (а также 33,3% будущих выпускников) испытывают потребность участия в праздничных мероприятиях вуза, в том числе, посвященным встречам выпускников, из них 18,1% (и 23,9% из числа студентов) готовы принять участие в подготовке этих мероприятий. Таким образом, стоит уделить внимание этим проектам, создав, таким образом, среду для возможности неформального общения между студентами и выпускниками.

- ***Развитие направлений, связанных с трудоустройством выпускников.*** Согласно опросу, большинство студентов (77%) выбрали вуз и специальность (57,1%) осознанно, свои специальности считают востребованными (42,9%), работают по специальности 29,6%, более 70% считают вуз своей Alma Mater. Около 70% респондентов из числа студентов надеются на помощь вуза в вопросах трудоустройства. Всё это указывает на довольно высокий уровень лояльности и доверия студентов к вузу как на момент поступления, так и на старших курсах. Таким образом, следует развивать проекты, направленные на определение карьерных траекторий студентов: создавать менторские программы, привлекая выпускников вуза для курирования студентов, развивать программы, направленные на развитие навыков составления персонального портфолио и подготовки к собеседованию, создавать условия для развития студенческих стартапов, привлекая выдающихся выпускников в качестве наставников, заказчиков или соавторов.

Результаты анкетирования:

- Осуществление мониторинга эффективности текущего состояния системы взаимодействия с выпускниками;
- Определение проблемных точек системы, а также точек роста (исключение неэффективных мероприятий, создание новых направлений и пр.);
- Привлечение студентов и выпускников к работе по исследованию и совершенствованию системы взаимодействия «вуз-выпускник-студент».

II. Организация постоянного взаимодействия студентов и выпускников вуза.

Данная рекомендация послужила основой для разработки мероприятий *проекта «Организация взаимодействия студентов и выпускников» в рамках концепции целевой программы ТПУ «Студенты»*, защита которой состоялась 20.08.2020. Одним из инструментов осуществления такого взаимодействия является осуществление мониторинга потребностей выпускников и студентов (не менее 1 раза в год) для выявления общих траекторий интересов. Особое внимание в проекте уделяется созданию среды для осуществления неформальной коммуникации между студентами и выпускниками.

Задачи проекта:

1. Привлечение ресурсов в университет с использованием возможностей и потенциала выпускников

- Создание условий для совместной реализации научных, исследовательских и учебных проектов, а также творческих инициатив и стартапов со студентами и выпускниками.
- Создание менторских программ при участии выпускников, для определения карьерной траектории студентов.
- Прохождение стажировок в компаниях и организациях выпускников.

- Учреждение выпускниками стипендиального и грантового фонда для поддержки талантливых студентов.

2. Создание и поддержание среды, направленной на реализацию взаимовыгодного сотрудничества с выпускниками.

- Осуществление информационного продвижения вуза (в том числе для школьников и абитуриентов - потенциальных студентов вуза) через истории успеха выпускников, создание позитивного образа вуза.
- Создание и развитие сайта для выпускников на корпоративном портале университета.
- Организация массовых мероприятий (культурных, спортивных, образовательных) с приглашением и участием выпускников и студентов.
- Привлечение студентов для осуществления обратной связи с выпускниками: именной рассылки информационных дайджестов, поздравлений, приглашений на мероприятия, благодарностей и пр., организации встреч выпускников.

3. Осуществление концепции lifelong learning

- Создание образовательного продукта в онлайн-формате: каналов и подкастов, организация и проведение обучающих марафонов, интенсивов и вебинаров для студентов и выпускников (в том числе с привлечением выдающихся выпускников вуза в качестве спикеров).
- Привлечение студентов в качестве кураторов для выпускников, проходящих курсы повышения квалификации, обучение в магистратуре и аспирантуре.

Курируемые целевые показатели проекта:

- Доля студентов-призеров стипендиальных и грантовых конкурсов, учрежденных выпускниками – не менее 20%

- Доля студенческих проектов (от общего числа реализованных студенческих проектов), получивших поддержку и финансирование из грантовых фондов, учрежденных выпускниками – не менее 25%
- Количество студентов и выпускников, ежегодно принимающих участие в совместных спортивных и культурно-массовых мероприятиях - не менее 1000 человек
- Доля студентов и выпускников, участвующих в организации совместных спортивных и культурно-массовых мероприятий (от общего числа участников) - не менее 10 %
- Количество образовательных каналов, подкастов, марафонов в онлайн-формате, созданных с учетом психологических особенностей поколения Z – не менее 30
- Количество выпускников, ежегодно участвующих в качестве спикеров в образовательных проектах в онлайн-формате – не менее 20 человек
- Доля обучающихся, удовлетворенных системой менторства при определении будущих карьерных траекторий – не менее 80%
- Количество выпускников, участвующих в менторских программах – не менее 30 человек
- Количество студентов, курирующих выпускников ТПУ – не менее 50 человек
- Доля выпускников, удовлетворенных работой кураторов (взаимодействием с кураторами, в процессе получения дополнительных образовательных услуг) – не менее 85%
- Доля практик (от общего числа практик), организованных в компаниях и на предприятиях выпускников – не менее 30 %
- Доля студентов, удовлетворенных системой организации и качеством практик в компаниях и на предприятиях выпускников (от общего количества студентов, прошедших практику) – не менее 80%

Результаты проекта:

- Повышение лояльности студентов и выпускников к вузу.
- Укрепление взаимодействия различных поколений студентов и выпускников.
- Определение профессионального пути в карьерном развитии студентов и выпускников.
- Заинтересованность выпускников в поддержании связей с Alma Mater.

III. Создание и развитие программы лояльности для выпускников вуза.

Как не «потерять из вида» выпускников после окончания обучения? Как привлечь их к участию в жизни вуза? Необходимо сделать так, чтобы университет был полезен им на протяжении всей жизни. Это утверждение послужило основой для создания программы лояльности в зарубежных вузах. Их опыт послужил началом создания подобного проекта в ряде российских университетов, что позволяет нам, на сегодняшний день, выделить следующие наиболее значимые направления программы лояльности для выпускников:

- ***Предоставление доступа к информационным и инфраструктурным ресурсам вуза.*** После окончания обучения выпускнику (после прохождения регистрации в базе данных) предоставляется пластиковая карта с личным номером. Она позволяет ему пользоваться библиотечными ресурсами, материалами пройденных курсов, исследовательскими серверами и прочими информационными ресурсами университета. А также является пропуском в корпуса университета, библиотеки, студенческий кампус, бассейны, спортзалы и прочее.
- ***Осуществление поддержки при трудоустройстве выпускников.*** Оказание помощи в составлении персонального портфолио. А также осуществление регулярной рассылки о мероприятиях, проводимых для определения и развития карьерных траекторий выпускников: презентаций

и мастер-классов компаний-работодателей, осуществлении тренингов, консультаций и практик по программе трудоустройства, запуске менторских программ и мастер-шоу, направленных на развитие стартапов.

- **Предоставление льгот** на получение дополнительных образовательных услуг. В данном направлении речь идет не только о магистерских программах, курсах повышения квалификации и переподготовки, но и о таком образовательном продукте как языковые курсы, мастер-классы и мастер-шоу приглашенных специалистов, обучающие интенсивы и марафоны, и прочее.
- **Предоставление скидок.** Пластиковая карта выпускника, она же кешбек-карта, позволит выпускнику получать скидки на товары и услуги от партнеров вуза (кафе и ресторанов, медицинских центров, магазинов и прочее). Кроме того, скидки выпускника будут действовать на объекты инфраструктуры вуза: спортзалы, бассейны, стадионы и прочее. Создание и регулярное пополнение списка партнеров программы лояльности позволит повысить необходимость регулярного посещения сайта для выпускников (где целесообразно будет разместить данную информацию), а также актуализации личных данных в общей базе выпускников.

Результаты программы:

- Повышение уровня лояльности выпускников к вузу;
- Регулярная актуализация базы данных выпускников;
- Получение возможности поддерживать связь с выпускниками.

IV. Проведение экспертного семинара «Оценка состояния системы взаимодействия вуза с сообществом его выпускников».

Такой семинар может быть проведен как внутри университета, среди сотрудников отделов и организаций, чья деятельность направлена на работу с выпускниками, так и среди представителей различных вузов в рамках проекта «Большой университет» для определения единой концепции

развития взаимодействия с сообществом выпускников. Рекомендации, полученные по итогам семинара, можно положить в основу экспертных семинаров по более узким направлениям.

Количество участников семинара – от 12 человек. Время проведения – порядка 3 часов. Семинар необходимо сопровождать презентацией, в которой будут отображаться основные этапы, а также основные выводы и решения, принятые в процессе обсуждений.

Согласно этапам методики экспертного семинара, его содержание включает 6 основных пунктов.

Содержание семинара:

1. Определения и допущения – вводная информационная часть (не более 20 мин). В самом начале семинара необходимо ознакомить экспертов с основными определениями, на которые в дальнейшем они будут опираться во время дискуссий и групповых обсуждений. Этот этап предполагает и внесение изменений и дополнений в формулировки определений (при условии, что, по мнению участников, таковые необходимо внести). В нашем случае мы предлагаем следующие определения:

Система взаимодействия с выпускниками – комплекс взаимосвязей и мероприятий, обеспечивающих развитие партнерских отношений между вузом и сообществом его выпускников.

Партнерство – это деятельность нескольких сторон, благодаря которой все участники получают определенную выгоду.

Выгода – извлекаемая из чего-либо польза, прибыль, интерес (как материальный, так и моральный).

Выпускники вуза это - люди в возрасте от 21 года, находящиеся в особых условиях, и обладающие определенным набором качеств, а именно (предложить экспертам составить список):

2. Экспертная оценка – индивидуальная работа (не более 15 минут).

В нашем случае – это оценка системы работы вуза с сообществом его выпускников. Цель данного этапа семинара - определить текущее состояние

системы работы вуза с сообществом его выпускников по следующим критериям: *критически плохое, плохое, удовлетворительное, хорошее, отличное, другое (свой ответ)*. Результаты уместнее выражать в процентном соотношении.

Участники семинара анонимно заполняют соответствующую форму, после чего результаты выводятся на экран в виде диаграммы.

3. *Определение признаков*, характеризующих состояние системы – работа в группах (не более 40 минут).

Экспертам, разделенным на группы, в течение 30 минут предлагается сформулировать не более 5 признаков, опираясь на которые можно оценить состояние системы работы вуза с сообществом его выпускников. При этом рекомендуется формулировать такие критерии, которым возможно дать количественную оценку.

По истечении времени, эти критерии выносятся на общее обсуждение, в результате которого, исходя из предложенных вариантов, формируется единый список из наиболее значимых признаков.

4. *Построение матрицы индикаторов*, отражающих состояние системы работы вуза с сообществом его выпускников – индивидуальная работа (не более 20 мин).

В данную матрицу вносятся 5 оценочных критериев, которые были приняты на предыдущей групповой работе и следующим за ней общим обсуждением. Каждый эксперт вносит числовые показатели, которые, по его мнению, соответствуют каждому критерию. Результаты подсчитываются, выводятся на экран, для каждого из критериев выводится усредненный показатель по значениям.

Состояние Критерий	Критически плохое	Плохое	Удовл.	Хорошее	Отличное
Критерий 1					
Критерий 2					

Критерий 3					
Критерий 4					
Критерий 5					

На этом этапе целесообразно сравнить полученные результаты с теми, что были получены при анонимном опросе (во второй части семинара).

5. Определение препятствий на пути развития системы работы вуза с сообществом его выпускников – дискуссия (не более 40 мин).

Экспертам, в формате «мозгового штурма», предлагается выявить те препятствия, которые, по их мнению, затрудняют работу по выстраиванию взаимодействия вуза с сообществом выпускников. Затем из общего списка выделяются 5 наиболее значимых препятствий.

6. Поиск путей развития системы взаимодействия вуза с сообществом его выпускников – дискуссия (не более 40 минут).

Данный этап предполагает общее обсуждение, направленное на разработку списка рекомендаций по улучшению эффективности взаимодействия вуза и выпускников.

Результаты семинара:

- Выявление критериев оценки эффективности системы взаимодействия вуза с сообществом его выпускников;
- Выявление проблемных точек на пути развития системы;
- Определение стратегии развития системы взаимодействия вуза с выпускниками.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
ЗНМ83	Васильевой Анны Сергеевны

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	Инноватика
Уровень образования	магистратура		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<i>Список законодательных и нормативных документов по теме</i>	1. Трудовой кодекс Российской Федерации. 2. Нормативная документация ТПУ 3. Сайт ООН – Концепция устойчивого развития. 4. Федеральный закон от 30 декабря 2006 г. No 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций»
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<i>1. Описание внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности организации.</i>	Содержание подраздела: а) уровни корпоративной социальной ответственности организации; б) виды социальной ответственности в зависимости от ее уровня, примеры.
<i>2. Анализ стейкхолдеров высшего учебного заведения.</i>	Содержание подраздела: а) важность учета нужд всех заинтересованных сторон для деятельности университета; б) группы стейкхолдеров университета, примеры.
<i>3. Анализ влияния диссертационного проекта на группы стейкхолдеров.</i>	Содержание подраздела: а) положительное влияние диссертационного проекта на стейкхолдеров университета; б) отрицательное влияние диссертационного проекта на стейкхолдеров университета; в) ключевые способы предотвращения отрицательного воздействия.
<i>4. Анализ нормативных документов регулирования КСО ТПУ.</i>	Содержание подраздела: а) Устав ТПУ; б) Этический кодекс ТПУ в) Коллективный договор ТПУ на 2019-2021 гг.; г) Положения, регламенты и пр.
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчетному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	Графические материалы к разделу отсутствуют.

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент УНЦ ОТВПО	Гиниятова Елена Владимировна	Кандидат философских наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ83	Васильева Анна Сергеевна		

1. Описание внутренней и внешней корпоративной социальной ответственности организации.

Корпоративная социальная ответственность вуза

Корпоративная социальная деятельность организации можно представить в виде взаимосвязи принципов социальной ответственности, процессом социальной восприимчивости и политикой, направленной на решение общественных проблем. Если корпоративная социальная ответственность отвечает на вопрос: *почему организация должна действовать тем или иным образом*, то корпоративная социальная восприимчивость отвечает на вопрос: *как именно действует организация?*

В различных источниках информации социальная ответственность зачастую трактуется как *обязательство организации, взятое на себя самостоятельно, поддерживать устойчивое экономическое развитие через работу с работниками, их семьями, местными сообществами и обществом в целом с целью улучшения качества жизни путем действий, полезных как для организации, так и для развития общества в целом.* [35]

Таким образом, КСО, в широком понимании, представляет собой инструмент, позволяющий оказывать благотворное влияние на общество, тем самым обеспечивая его устойчивое развитие.

На сегодняшний день КСО стала неотъемлемой частью стратегии и тактики корпоративного управления. Она отражается и в системе

экономических, экологических и социальных показателей устойчивого развития, поддерживается через регулярное взаимодействие с обществом, является частью стратегического планирования и управления компаниями. То есть КСО – это некая управленческая философская, которая лежит в основе всей деятельности организации и позволяет ей ответственно подходить к своим решениям, рассматривать их воздействие на общество в перспективе. Это значит, что решения в области КСО должны приниматься всеми взаимосвязанными уровнями корпоративного управления.

Говоря о социальной ответственности высшего учебного заведения, мы подразумеваем то, что вуз обеспечивает не только оказание образовательных услуг, но и принимает активное участие в формировании устойчивого развития региона и страны.

Таким образом, социально ответственный вуз берет на себя обязательства:

- качественно и ответственно реализовывать свою основную функцию по передаче знаний и развитию общих и профессиональных компетенций у обучающихся, что определяет устойчивое развитие поколений;
- осуществлять научную деятельность и создавать научные разработки, которые определяют развитие общества на современном этапе и в будущем; подготавливать высококвалифицированных и востребованных специалистов, которые принимают непосредственное участие в функционировании и развитии соответствующих областей и тем самым способствуют развитию общества;
- подготавливать элиту, от которой будет зависеть вектор и эффективность развития общества в масштабах страны;
- обеспечивать получение высшего образования всеми, кто удовлетворяет соответствующим входным требованиям, независимо от социального, религиозного и других факторов.

При этом необходимо отметить, что КСО вуза, имея целый ряд масштабных траекторий развития (таких как образование, культура, спорт,

здравоохранение, экология, трудоустройство, строительство, международное сотрудничество и др.) должна быть напрямую связана с миссией университета, этическим кодексом и стратегией его развития.

Внутренняя и внешняя КСО

С точки зрения инструментов, связанных с реализацией на практике концепции КСО организации, они могут быть направлены как внутрь организации, так и во внешнюю среду. В зависимости от этого КСО организации, реализуемая с помощью инструментов, направленных во внешнюю среду организации, называется *внешней*. КСО, реализуемая с помощью инструментов, направленных внутрь организации, называется *внутренней*. Под инструментами мы понимаем и материальные, и технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы организации, направленные на реализацию корпоративных социальных программ, осуществление которых предполагает получение компанией определенного экономического эффекта. [35]

Внутренняя КСО подразумевает отношения руководства организации с работниками. Это предполагает не только выполнение базовых обязательств по своевременной выплате заработной платы, но и (что не менее важно) дополнительный добровольный отклик организации на социальные проблемы, возникающие у ее работников. А именно: меры социальной защиты сотрудников организации (охрану труда, медицинское и социальное страхование сотрудников, оказание помощи сотрудникам в критических ситуациях, организация питания, предоставления корпоративных скидок и т.д.); развитие человеческого капитала организации (организацию программ повышения квалификации, подготовку высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов посредством качественного оказания образовательных услуг).

Развивая свою социальную ответственность, организации должна принимать во внимание несколько уровней. *Микроуровень* подразумевает ответственность организации перед своими сотрудниками, партнерами и

потребителями. *Мезоуровень* предполагает ответственность перед местными сообществами. *Макроуровень* – ответственность перед государством, и, наконец, *мегауровень* означает ответственность перед мировым сообществом [35]. Соответственно, микроуровень следует отнести к внутренней КСО, остальные уровни – к внешней.

Таким образом, уровень *внешней КСО* во многом зависит от размера и масштаба деятельности организации: от взаимосвязи организации и общества, как ее решения и деятельность влияют на общество, окружающую среду, от ответной реакции общества на это влияние ит.д.

В настоящее время, в условиях высокой конкуренции между университетами, необходимо принимать меры для улучшения привлекательности вуза для всех стейкхолдеров. Развитие университета посредством реализации программ КСО (на разных уровнях) позволяет воплощать в жизнь концепцию устойчивого развития и тем самым снижать репутационные риски, повышать эффективность деятельности научной и образовательной составляющей и укреплять конкурентоспособность вуза. Это в свою очередь делает положительный вклад не только в экономическое и социальное развитие общества, но и всего региона, а также страны.

2. Анализ стейкхолдеров высшего учебного заведения

Если мы обратимся к определению *устойчивого развития* (англ. sustainable development), то это такое развитие, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений осуществляется без ущерба для возможностей будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

В 2015 году все государства - члены ООН приняли *цели в области устойчивого развития* – комплекс действий по искоренению нищеты, обеспечению защиты нашей планеты, повышению качества жизни и улучшению перспектив для всех людей во всем мире. [36]

В соответствии с этой программой успешная политика КСО организации должна учитывать интересы, мнения и ожидания всех заинтересованных сторон при реализации своей деятельности и принятии соответствующих решений. Таким образом, существует прямая связь между реализацией концепции устойчивого развития и влиянием на различные группы стейкхолдеров организации.

Выделяют две группы стейкхолдеров – *внутренние* и *внешние*. По отношению к вузу к группе *внутренних* стейкхолдеров можно отнести:

- всех обучающихся (студентов бакалавриата, студентов специалитета, студентов, проходящих заочное или дистанционное обучение, магистров, аспирантов);
- всех сотрудников вуза (профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, работников административно-хозяйственной части);
- выпускников вуза

К группе *внешних* стейкхолдеров можно отнести:

- школьников, абитуриентов и их родителей (а также родителей студентов, проходящих обучение в данном вузе);
- работодателей (промышленные предприятия, предприятия малого и среднего бизнеса и пр., направляющие сотрудников на обучение, организующие практики студентам, а также являющиеся потенциальным местом трудоустройства для будущих выпускников);
- государство, региональные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления;
- другие образовательные учреждения региона
- различные организации, которые могут быть не связаны с системой образования, но заинтересованы в развитии партнерских отношений с вузом;
- средства массовой информации (газеты и телевидение, включая интернет-ресурсы и пр.);

Концепция социальной ответственности университета подразумевает согласование интересов как всех внутренних, так и внешних стейкхолдеров. Это создает самые благоприятные условия для реализации долгосрочных стратегий развития университета.

3. Анализ влияния диссертационного проекта на группы стейкхолдеров

Если рассматривать влияние данного диссертационного исследования на различные группы стейкхолдеров, можно отметить что развитие системы взаимовыгодного сотрудничества между выпускниками и вузом отразится положительно:

- в отношении выпускников (организация доступной образовательной среды, содействующей профессиональному развитию выпускников; осуществление концепции lifelong learning; оказание помощи при подборе сотрудников и стажеров в компании выпускников; постоянный мониторинг потребностей и интересов выпускников с целью корректировки форм сотрудничества).
- в отношении студентов вуза (содействие процессу трудоустройства студентов в компании выпускников; осуществление менторских программ с участием выпускников для определения индивидуальных карьерных траекторий студентов; создание условий для совместной реализации научных, исследовательских, учебных проектов и стартапов со студентами и выпускниками; обеспечение преемственности поколений).
- в отношении как самого вуза, так и его сотрудников (создание позитивного образа вуза через истории успехов выпускников; привлечение ресурсов в университет с использованием возможностей и потенциала выпускников; воспитание студентов и выпускников, лояльных к вузу).

Кроме того, положительное влияние от реализации проекта получают и внешние стейкхолдеры:

- через истории успехов выпускников, а также положительный образ вуза абитуриенты и их родители определятся с выбором вуза, а школьники с направлением ранней профориентации;
- работодатели (благодаря осуществлению менторских программ) получают сотрудников, наиболее квалифицированных и подготовленных к условиям труда
- государство, региональные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления (благодаря участию выпускников в образовательном процессе и совместной реализации научных, творческих проектов и стартапов) повышение качества образовательных услуг, оказываемых вузом; возможности развития городской среды; создание новой продукции, способной улучшить условия проживания горожан.
- другие образовательные учреждения региона получают положительный опыт, который можно использовать для внедрения в собственную образовательную среду;
- средства массовой информации получают информационный повод.

В то же время нельзя не сказать о возможном негативном влиянии проекта на группы стейкхолдеров. Так для вуза развитие системы взаимоотношений с выпускниками неизбежно влечет дополнительные финансовые затраты, а для сотрудников – дополнительные трудозатраты на разработку концепции и плана мероприятий для осуществления данного взаимодействия. То же касается и самих выпускников, вовлеченных в процесс образования и курирования студентов.

Для нивелирования негативного влияния важно регулярно осуществлять мониторинг потребностей выпускников и студентов старших курсов в следующих аспектах: лояльность к вузу, востребованность образовательных программ, оценка качества образовательных программ, желание принимать участие в жизни вуза, потребность студентов и выпускников в осуществлении совместных проектов и пр. Анализ данных позволит своевременно вносить изменения в процесс взаимодействия с выпускниками

при меньшем количестве трудозатрат и финансовых потерь с учетом нужд всех заинтересованных сторон.

4. Анализ нормативных документов регулирования КСО ТПУ

Устав ТПУ (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 28.12.18 № 1377) определяет, что ТПУ обеспечивает все необходимые условия (включая социальную, культурную, спортивную и оздоровительную инфраструктуру) для обучения, научных исследований и экспериментальных разработок, творческого развития и сохранения здоровья обучающихся, ППС и других категорий работников [37].

Этический кодекс ТПУ описывает ценности, корпоративные нормы и модели поведения, которые определяют уникальное лицо ТПУ и призваны повышать академическую репутацию вуза и его привлекательность как субъекта образовательной деятельности и ответственного работодателя, а также содействовать позиционированию университета как во внутренней, так и во внешней среде, в том числе за рубежом.[38]

Документом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между ТПУ и работником, является Коллективный договор ТПУ [39], положения которого разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [40]. Действие коллективного договора распространяется на всех работников университета, его филиалов и представительств. Кроме того, существуют положения и уставы подразделений университета, которые более узко регламентируют функционал специалистов данных подразделений и пр.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В последние пару десятилетий российские вузы столкнулись перед необходимостью глобальных преобразований. Причина тому - изменение среды, в которой функционировала российская система высшего образования. Недофинансирование университетов актуализировало необходимость существовать не только на средства, которые поступают в бюджет вузов от государства, но и искать иные источники обеспечения своего функционирования. И если зарубежные вузы, уже хорошо знакомы с теорией и практикой фандрайзинга, успешно создают и развивают эндаумент-фонды для обеспечения стабильности и конкурентоспособности, то для многих отечественных вузов такие формы привлечения и аккумуляции ресурсов до сих пор остаются малоизученными. А это значит, что у российских вузов отсутствует важный источник финансирования, который способен придать их деятельности необходимую финансовую устойчивость.

Возвращаясь к определению «фандрайзинга», которое изначально понимается как доходы от пожертвований выпускников (*alumnigiving*), мы приходим к заключению, что необходимо воспитать новое социально-ориентированное, лояльное к вузу поколение, которое будет готово вкладывать средства не только в качества образования, но и в развитие науки и техники в будущем. Если в вузах начнет складываться преемственность поколений, а выпускники не будут терять связей с *Alma Mater*, более вероятно и развитие взаимовыгодного сотрудничества с сообществом выпускников, а значит и больше возможностей для привлечения средств на развитие этих вузов.

Однако, воспитание поколения, лояльного к вузу – сложный и многоступенчатый процесс, требующий немалых временных и финансовых затрат, а также индивидуального подхода как к студенту, только переступившему порог университета, так и к выпускнику.

В ходе данного исследования был произведен мониторинг лучших практик по выстраиванию отношений «вуз-выпускник-студент» как в зарубежных, так и в российских вузах. Это позволило произвести сравнительный анализ с системой работы с выпускниками в ТПУ и выделить ряд проблем.

В ТПУ, в настоящий момент, не налажена взаимосвязь между агентами, осуществляющими взаимодействие с выпускниками на разных уровнях. Отсутствует единый сайт, отражающий работу с выпускниками, который содержал бы информацию о всех отделах, осуществляющих работу в данном направлении. Не налажена система обратной связи с выпускниками. Не достаточно точно прописаны функциональные обязанности агентов. Это значительно затрудняет как процесс поиска информации для самих выпускников, так и затрудняет работу по выстраиванию взаимодействия между университетом и сообществом его выпускников.

Опрос выпускников и студентов старших курсов ТПУ показал отсутствие желания принимать участие в жизни университета у большинства респондентов. Однако при этом некоторые из них заинтересованы в осуществлении совместных научных и творческих проектов, а также других видах деятельности, подразумевающей взаимодействие студентов и выпускников.

В результате проведенного исследования были выявлены актуальные инструменты по формированию партнерской системы взаимовыгодных отношений между университетом и сообществом его выпускников, а также сформирован комплекс мероприятий, направленный на развитие отношений «вуз-выпускник-студент»:

- Осуществление мониторинга потребностей и интересов выпускников;
- Организация постоянного взаимодействия студентов и выпускников вуза;
- Создание и развитие программы лояльности для выпускников вуза;
- Проведение экспертного семинара «Оценка состояния системы взаимодействия вуза с сообществом его выпускников».

Данные рекомендации, в том числе, послужили основой для разработки мероприятий *проекта «Организация взаимодействия студентов и выпускников» в рамках концепции целевой программы ТПУ «Студенты»*, защита которой состоялась 20.08.2020.

Таким образом, можно сделать вывод, что поставленные перед исследованием задачи были выполнены, цель, в ходе изучения теоретической базы и практической работы, достигнута.

Развитие системы взаимодействия с выпускниками – процесс поэтапный, требующий немалых временных затрат. На начальном этапе стоит сфокусировать внимание на самих выпускниках (что предполагает определенные финансовые затраты). Необходимо заинтересовать их в поддержании связей с Alma Mater. Предполагаемые изменения целесообразно вносить постепенно, исходя из возможной функциональной нагрузки сотрудников, чтобы избежать противостояний в коллективе. Кроме того, первостепенное внимание следует уделять тем мероприятиям, которые могут дать эффект в краткосрочной перспективе, но с прицелом на цели в долгосрочном периоде.

Соблюдение предложенных рекомендаций будет способствовать повышению лояльности выпускников к вузу, укреплению взаимосвязи между различными поколениями студентов и выпускников, что позволит в дальнейшем совершенствовать систему партнерских взаимоотношений между вузом и сообществом его выпускников, а также повышать имидж Томского политехнического университета на отечественном и мировом рынках образовательных услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Елисеева С. В. Состояние и проблемы развития эндаумент-фондов в Российской Федерации // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – №1-2. – С. 129–138.
2. Shattock M. *Managing Successful Universities*. – England: Berkshire: Open University Press, 2003. – P. 48-50.
3. Балацкий Е. В. Университетские эндаументы и конкурентоспособность российских вузов / Балацкий Е. В. – М.: Буки Веди, 2017. – 84 с. – (Доклады РИЭПП, № 1, 2017).
4. Лагутина О.В. Фандрайзинг в деятельности российских вузов: от «пожертвований благомыслящих особ в пользу народного просвещения» до эндаумент-фондов// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия История и право. 2017. Том 7, № 1(22)
5. Борзов С.В. Эндаумент-фонды в России и за рубежом как инструмент воспроизводства научно-образовательного потенциала вуза // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 8
6. Бобков В.Н., Субетто А.И. Кризис образования и науки в России – главный тормоз в ее переходе на стратегию инновационного развития. – Кострома: КГУ им Н.А. Некрасова. – 2010.
7. Кузьмина Н. Б. Эндаументы как долгосрочный инструмент развития вуза / В сб.: Теория и практика функционирования фондов целевого капитала в высшем образовании России: Сборник практических рекомендаций для участников Международной научно-практической конференции «Теория и практика функционирования фондов целевого капитала в России», МГИМО (У) МИД России, 27–29 апреля 2010 г. / под. ред. Е. С. Бирюкова, Д. А. Дегтерева, А. В. Стельмаха. – М.: МГИМО, 2010. С. 7–16.
8. Harvard University [Электронный ресурс] // Wikipedia.org. - URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Harvard_University (дата обращения: 01.03.2020).
9. Harvard University Endowment [Электронный ресурс] // Fund Harvard Management Company - URL: <http://endowments.com/harvard-university/> (дата обращения: 01.03.2020).
10. Хвостик Е. Инвестиции – в образование [Электронный ресурс] // Kommersant.ru, 15.09.2014. - URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2558396> (дата обращения: 01.04.2020).

11. Central European University [Электронный ресурс] // Wikipedia.org. - URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Central_European_University (дата обращения: 01.03.2020).
12. Россия. Министерство народного просвещения: сб. постановлений по Министерству народного просвещения. Т. 1. – СПб., 1864–1904. – Стб. 73.
13. Нечаев Н., Князев Е. Реформы и контрреформы: из истории российских университетов // Народное образование. – 1991. – No 3. – С. 154–165.
14. Соколова С.Ю. Фонды целевого капитала – инструмент благотворительной деятельности // Экономический журнал. 2010. Т. 20. No 4. С. 35-40.
15. Федеральный закон от 30 дек. 2006 г. No 275-ФЗ: О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций [Электронный ресурс] - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64939/ (дата обращения: 01.04.2020)
16. Эндаумент-фонд // РИА Новости. – 2015. – 7 апр. – URL: <http://ria.ru/spravka/20150407/1057157966.html#ixzz49g8cslzX>. (дата обращения: 01.04.2020)
17. Рыжкова М.В. Организационная структура фандрайзинговой деятельности в российском вузе // Проблемы и перспективы развития инженерного образования. – 2010. – No 6.
18. Ревунов А. А., Родионова С. В. Диверсификация финансирования вузов: образовательный фандрайзинг // Экономика и предпринимательство. - 2015 No4 (ч. 2), 2015. – стр. 682 – 685.
19. Michigan State University [Электронный ресурс] - URL: <https://msu.edu/> (дата обращения: 01.05.2019)
20. MSU Endowment Fund [Электронный ресурс] - URL: <https://givingto.msu.edu/endowments/performance.cfm> (дата обращения: 01.05.2019)
21. Каширина Н.А., Терешков В.В. "Отрезанный ломоть" или "родное дитя Alma Mater"? (Об организации взаимоотношений университета с выпускниками прежних лет) [Электронный ресурс] - URL: <https://textarchive.ru/c-2685763.html> (дата обращения: 01.05.2019)

22. Michigan State University Alumni Association [Электронный ресурс] - URL: <https://alumni.msu.edu/get-together/alumni-clubs/index.cfm> (дата обращения: 01.05.2019)
23. Central European University [Электронный ресурс] - URL: <https://www.ceu.edu/> (дата обращения: 01.05.2019)
24. Центр по работе с выпускниками [Электронный ресурс] // РЭШ - URL: <https://www.nes.ru/czentr-po-rabote-s-vyipusknikami?lang=ru> (дата обращения: 01.10.2019).
25. Фонд целевого капитала [Электронный ресурс] // РЭШ - URL: <https://giving.nes.ru/support-endowment> (дата обращения: 01.04.2020).
26. Ассоциация выпускников СПбГУ [Электронный ресурс] - URL: <https://alumni.spbu.ru/> (дата обращения: 01.10.2019).
27. НИ ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://tpu.ru/> (дата обращения: 01.10.2019).
28. Ассоциация выпускников ТПУ [Электронный ресурс] // Электронная энциклопедия ТПУ - URL: <https://alumni.tpu.ru/content/associacia-vyipusknikov-tpu.html> (дата обращения: 01.10.2019).
29. Выпускник ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://alumni.tpu.ru/> (дата обращения: 01.10.2019).
30. Отдел практик и трудоустройства ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <http://web.tpu.ru/webcenter/portal/opit/about/> (дата обращения: 01.10.2019).
31. Отдел стратегического партнерства ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://tpu.ru/university/structure/department/view?id=7825> (дата обращения: 01.10.2019).
32. Фонд целевого капитала ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <http://endowment.tpu.ru/> (дата обращения: 01.10.2019).
33. Опрос выпускников ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://forms.gle/15Q1q5kX7jo5VW23A> (дата обращения: 01.10.2019).
34. Опрос студентов ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://forms.gle/jgrGbikChP36tpdD9> (дата обращения: 01.10.2019).
35. Черепанова Н.В. Корпоративная социальная ответственность: учебное пособие / Н.В.Черепанова; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2012. – 94 с.

36. Официальный сайт ООН [Электронный ресурс] - URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 01.05.2020).
37. Устав ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://tpu.ru/university/download/document?id=31> (дата обращения: 01.05.2020).
38. Этический кодекс ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://tpu.ru/university/meet-tpu/mission> (дата обращения: 01.05.2020).
39. Коллективный договор ТПУ на 2019-2021 гг. [Электронный ресурс] - URL: <https://portal.tpu.ru/www/news?pid=972544&n=88375> (дата обращения: 01.04.2020).
40. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] - URL: <http://www.trudkod.ru/> (дата обращения: 01.04.2020).
41. Миссия ТПУ [Электронный ресурс] - URL: <https://tpu.ru/university/meet-tpu/mission> (дата обращения: 01.04.2020).
42. Теория и практика функционирования фондов целевого капитала в высшем образовании России: Сборник практических рекомендаций для участников Международной научно-практической конференции «Теория и практика функционирования фондов целевого капитала в России», МГИМО (У) МИД России, 27–29 апреля 2010 г. / под. ред. Е.С. Бирюкова, Д.А. Дегтерева, А.В. Стельмаха. – М.: МГИМО, 2010. – 148 с.
43. Бакун Т.В. Маркетинговый подход к формированию взаимоотношений вуза с выпускниками / Автореф. ... канд. экон. н. – Омск, 2011. – 16 с.
44. Бараблина С. В., Мехришвили Л. Л. Социальная ответственность: роль высших учебных заведений // Вестник международных организаций. – 2012, № 1. – С. 203–218.
45. Леонов А. В. Эндаументы: место в системе финансирования высшего образования и опыт применения в мире и в России // Современные исследования социальных проблем. – 2012. – №1. – С. 40–56.
46. Клещина А.А., Ивановская И.В., Кудаков Е.С., Орлова А.В., Даушев Д.А. Тенденции в современном российском фандрайзинге. – СПб, 2014
47. Кошарная Е. В. Институт эндаумента как инструмент социальных инноваций в сфере фандрайзинга // Научные итоги года: достижения, проекты, гипотезы. – 2013. – №3. – С. 176–182.

48. Рылько Е. Опыт Центрально-Европейского университета: взаимодействие с выпускниками [Электронный ресурс] // МГИМО - URL: <https://mgimo.ru/alumni/club/> (дата обращения: 01.02.2020)
49. Работа с выпускниками как инструмент маркетинга для вузов [Электронный ресурс] // STUDYQA - URL: <https://studyqa.com/for-universities/blog/alumni-as-a-marketing-tool> (дата обращения: 01.02.2020)
50. Демидова И. Учись, зарабатывай, возвращайся. Как российские вузы учатся работать с выпускниками [Электронный ресурс] // Ведомости No 35 от 9.11.2018 - URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2018/11/09/785844-uchis-zarabativai#/partner/articles/2018/11/09/785844-uchis-zarabativai#!%23%2Fboxes%2F140737494246899> (дата обращения: 01.02.2020)
51. Касабиева З. Как привлечь средства выпускников [Электронный ресурс] - URL: <https://www.fondpotanin.ru/media/2013/12/20/1234409291/%20privlech%60%20sredstva%20vy'pusknikov.%20Z.Kasabieva-lkd.pdf> (дата обращения: 01.05.2020)
52. Осипов И. Эндаументы в России: что мешает развитию вузовских фондов целевого капитала? [Электронный ресурс] // Forbes 14.03.2017 - URL: <https://www.forbes.ru/kompanii/340629-endaumenty-v-rossii-chno-meshaet-razvitiyu-vuzovskih-fondov-celevogo-kapitala> (дата обращения: 01.05.2020)
53. Касабиева З. Управление отношениями с выпускниками [Электронный ресурс] - URL: <https://present5.com/upravlenie-otnosheniyami-s-vyusknikami-zarema-kasabieva-prorektor-resh/> (дата обращения: 01.05.2020)
54. Волкова С. Управление отношениями с выпускниками [Электронный ресурс] - URL: <https://www.nes.ru/files/EVENTS/Alumni-Relations-Management-NES-2018F.pdf> (дата обращения: 01.05.2020)
55. Елисеева С. В. Состояние и проблемы развития эндаумент-фондов в Российской Федерации // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – No1-2. – С. 129–138.
56. Финансовый отчет [Электронный ресурс] // МГИМО - URL: <https://fund.mgimo.ru/about/fin-report> (дата обращения: 01.09.2019).
57. Ассоциация выпускников МГИМО [Электронный ресурс] // МГИМО - URL: <https://mgimo.ru/alumni/club/> (дата обращения: 01.10.2019).
58. Фонд целевого капитала [Электронный ресурс] // НИУ ВШЭ - URL: <https://endowment.hse.ru/docs> (дата обращения: 01.09.2019).

59. Центр по работе с выпускниками [Электронный ресурс] // НИУ ВШЭ.
URL: <https://alumni.hse.ru/aboutcenter> (дата обращения: 01.10.2019).
60. Ассоциация выпускников Сколтеха [Электронный ресурс] // Сколтех
URL: <https://www.skoltech.ru/en/student-life/the-skoltech-alumni-association/> (дата обращения: 01.09.2019).
61. Финансовый годовой отчет [Электронный ресурс] // Сколтех - URL:
<https://www.skoltech.ru/app/data/uploads/2019/10/Finance-report-2018.pdf> (дата обращения: 01.09.2019).
62. Эндаумент-фонд СПбГУ [Электронный ресурс] - URL:
https://fund.spbu.ru/fond_spbgu.html#otch (дата обращения: 01.09.2019).
63. Эндаумент-фонд МФТИ [Электронный ресурс] - URL:
<https://fund.mipt.ru/> (дата обращения: 01.09.2019).
64. Фонд целевого капитала РАНХиГс [Электронный ресурс] - URL:
<https://www.ranepa.ru/ob-akademii/fond-tselevogo-kapitala/> (дата обращения: 01.09.2019).
65. Фонд ЕУСПб [Электронный ресурс] - URL: <https://eusp.org/eusp-fund> (дата обращения: 01.09.2019).
66. Фонд ДВФУ [Электронный ресурс] - URL:
<https://www.dvfu.ru/endowment/> (дата обращения: 01.09.2019).
67. Фонд целевого капитала СВФУ [Электронный ресурс] - URL:
<https://www.s-vfu.ru/universitet/o-vuze/fond-tselevogo-kapitala/> (дата обращения: 01.09.2019).
68. Эндаумент-фонд Финансового университета [Электронный ресурс] - URL: <http://endowment.fa.ru/> (дата обращения: 01.09.2019).
69. Эндаумент-фонд ТГУ [Электронный ресурс] - URL: <https://fond.tsu.ru/> (дата обращения: 01.08.2020).
70. Ассоциация выпускников ТГУ [Электронный ресурс] - URL:
<https://alumni.tsu.ru/> (дата обращения: 01.08.2020).
71. Эндаумент-фонд ТГАСУ [Электронный ресурс] - URL:
<https://www.tsuab.ru/departments/endowment?lang=ru> (дата обращения: 01.08.2020).

72. Ассоциация выпускников ТГАСУ [Электронный ресурс] - URL: <https://www.tsuab.ru/departments/graduatesAssociation> (дата обращения: 01.08.2020).
73. Эндаумент-фонд ТУСУРа [Электронный ресурс] - URL: <https://fund.tusur.ru/> (дата обращения: 01.08.2020).
74. Ассоциация выпускников ТУСУРа [Электронный ресурс] - URL: <https://avt.tusur.ru/> (дата обращения: 01.08.2020).
75. Финансовый годовой отчет Йель [Электронный ресурс] - URL: <https://news.yale.edu/2019/09/27/investment-return-57-brings-yale-endowment-value-303-billion> (дата обращения: 01.04.2019).
76. Nanyang Technological University [Электронный ресурс] // Wikipedia.org. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Nanyang_Technological_University (дата обращения: 01.04.2019).
77. National University of Singapore [Электронный ресурс] // Wikipedia.org. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/National_University_of_Singapore (дата обращения: 01.04.2019).
78. Texas A&M University [Электронный ресурс] - URL: <https://www.tamu.edu/former-students/index.html> (дата обращения: 01.04.2019).

Chapter 3.

**Recommendations for building a system of mutually beneficial relations
between TPU and the community of its graduates.
Analysis of loyalty of graduates and undergraduates to the University**

Студент:

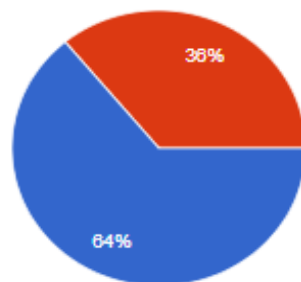
Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗНМ83	Васильева Анна Сергеевна		

Консультант

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент УНЦ ОТВПО	Горянова Л.Н.	Кандидат филологических наук		

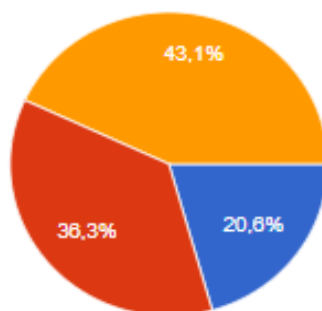
In the course of the research, a questionnaire was developed for TPU graduates [33]. This questionnaire included 17 questions, which allow the assessment of their loyalty to the University, interest in receiving additional educational services, and awareness of the work being done by the graduates at the moment. With the support of the staff of the Department of Strategic Partnership between TPU and the Endowment of TPU, a link to Google-questionnaire was sent out to the graduates. As a result, within two weeks we received over 800 responses, which continue to arrive until now. Below we have placed the wording of the questions, the email address of the page with the questionnaire and the results obtained on the bases of the survey.

1. Your gender:



64% - Male
36% - Female

2. Your age:

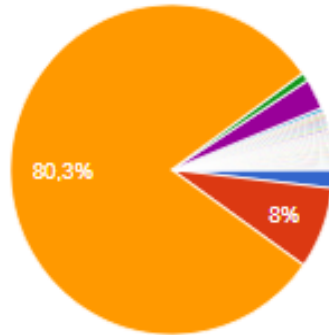


20,6% - 22-35 years old
36,3% - 35-50 years old
43,1% - over 50 years

3. Your graduation year

The responses indicate from 1979 to 2005

4. The level of education that you received at TPU.



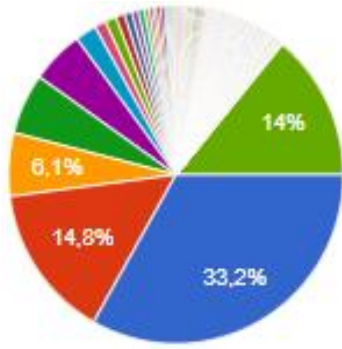
- 80,3% - Engineer (5 years)
- 8% - Bachelor's degree + master's degree courses (6 years)
- 3% - Postgraduate course
- 1,8% - Bachelor's Degree course (4 years)
- 0,8% - Only master's degree course (2 years)
- 6,1% - Other

5. What did you specialize in at TPU?

Below is a selection of the most popular responses

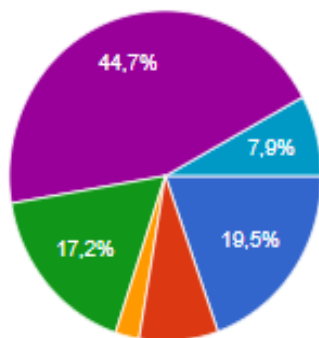
Electrical engineer	Applied mathematics	Nuclear power plants and installations
Engineer-physicist	Chemist-technologist	Geology of oil and gas
Applied mathematics	Instrument making	Engineer
Electronics and automation of physical installations	Nuclear reactors and power plants	Chemical technology of the material is modern energy companies
Engineer-mathematician	Electronic engineering engineer	Automation and remote control
Engineering technology	Translation and translation studies	Electrical engineer

6. Specify what position You take?



- 33,2% - Leading specialist of the company
- 14,8% - Retired
- 14% - Head of department
- 6,1% - The Head of the company
- 5,8% - Own business
- 5,2% - Chief engineer
- 2% - Temporarily inactive
- 25% - Other

**7. Do You consider it necessary to take advanced training courses at TPU?
Which form is most preferable for You (specify one option)?**



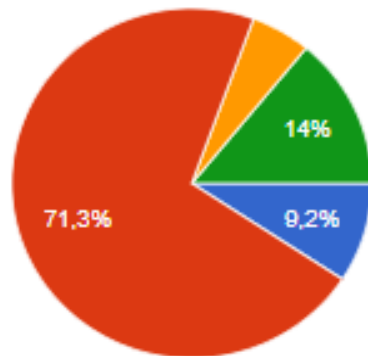
- 44,7% - I do not need to take advanced training courses
- 19,5% - Professional development Program (from 36 hours to 108 hours)
- 17,2% - Online training Only
- 8,1% - Professional retraining Program (from 250 hours)
- 7,9% - I would not like to take advanced training courses in TPU
- 2,5% - Internships

8. What areas of professional development courses are of greatest interest to You?

Below is a selection of the most popular responses

Innovation	Geology	Jurisprudence
Quality management	Programming	Energy
Course for joining CPO, obtaining licenses, etc.	Enterprise management, financial management	Digital simulation
Economics of enterprise	Medical physics	Thermal power plant
Working in modern software packages	Introduce new technologies	Management of energy facilities and services
Electrical engineering	Foreign language in the oil and gas industry	Nuclear physics

9. Do You consider it necessary to be awarded Master's degree at TPU?



71.3% - I do not need Master's degree

14% - I already have Master's degree

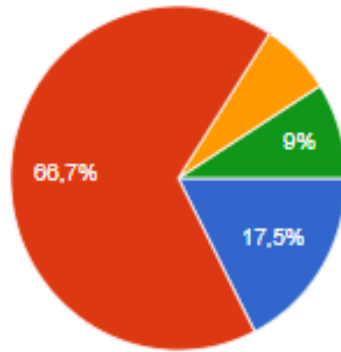
9.2% - I am interested in completing a Master's degree course

5.3% - I would not like to get Master's degree at TPU

10. What areas of Master's training are most preferable for You?

Well drilling	Jurisprudence	Marketing
Information protection	Data analysis	MBA
Production and transportation of hydrocarbons	Technology of field preparation of oil and gas	Electric power and electrical engineering
Oil and gas business	Electrochemistry	Management
Programming	Economics of enterprise	Geology
Innovations in higher education	Accounting, 1C programming	Organization of the quality service

11. Do You consider it necessary to obtain a PhD?

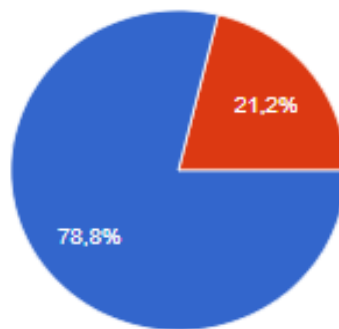


- 66.7% - I don't need a PhD
- 17.5% - I am interested in getting a PhD
- 9% - I already have a PhD
- 6.8% - I would not like to get a PhD at TPU

12. What areas of postgraduate studies are most interesting for You?

Energy	Engineering	Programming
Information protection	Economics of enterprise	Medical physics
Electric power and electrical engineering	Aviation and space industry	Medical devices and products
IT	Statistics	Economy
Cable industry	Nuclear physics	Innovation
Applied informatics	Thermal power plant	Geochemistry

13. Are you interested in getting information about life at TPU?



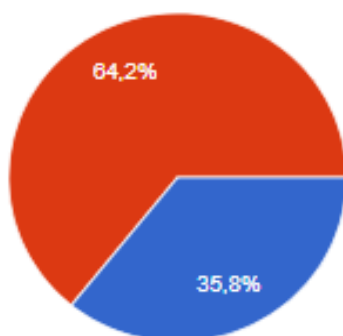
- 78,8% - Yes
- 21,2% - No

14. How Would you like to get information about life at TPU (specify all your options preferred)?

Receive a personal email newsletter	53,7%
At Alma Mater alumni meetings	41,2%
Be invited to Alma Mater celebrations	28,6%
Search for information yourself on the University's website	19,1%

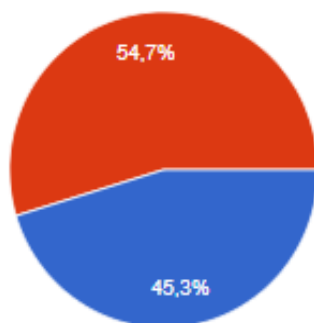
To mailing list	14,9%
Through face-to-face meetings	14,4%

15. Do you know about the site *alumni.tpu.ru*?



64,2% - No
35,8% - Yes

16. Would You like to participate in the life of TPU?



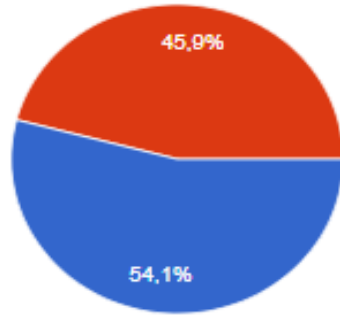
54,7% - No
45,3% - Yes

17. What form of participation in the life of TPU is most preferable for You (specify all the options preferred)?

There is no desire to take part in the life of TPU	32,1%
Participation in scientific and creative projects	26,4%
Participation in the organization of internships and internships of students	19,1%
Participation in organizing and conducting mass events of TPU	18,1%
Conducting expert seminars, master classes, lectures, courses	17,7%
Participation in the process of student employment	15,9%
Implementation of joint educational activities	10,4%
Donations	1,4%
Establishment of special scholarships and grants	1%

The questionnaire developed for senior students was aimed at assessing the level of loyalty to the University of future graduates, as well as monitoring the readiness to receive additional educational services at the Alma Mater. The survey was conducted with the assistance of the Trade Union of students of TPU (98 students took part in the survey). [34]

1. Your gender

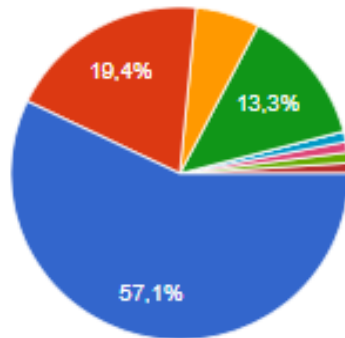


54,1% - Male
45,9% - Female

2. Your age

The responses indicate between 22 and 42 years of age

3. Specify the level of education that you received at TPU.



57.1% - Bachelor's Degree (4 years)
19.4% - Bachelor's + master's degree (6 years)
13.3% - Only master's degree (2 years)
6.1% - Specialist

4. What did you specialize in at TPU?

The most popular responses are listed below:

Electronics and nanoelectronics	20,4%
Chemical technology	9,2%
Optical engineering	8,2%

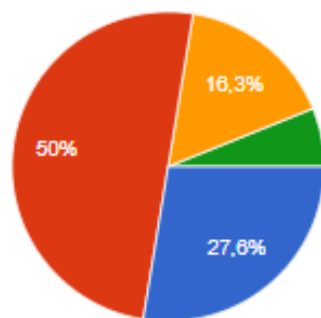
Electric power and electrical engineering	7,1%
Biotechnology	4,1%
Nuclear physics and technology	3,1%
Innovation	3,1%

5. What was the reason for choosing the major (direction of training) You are doing (specify all the necessary options)?

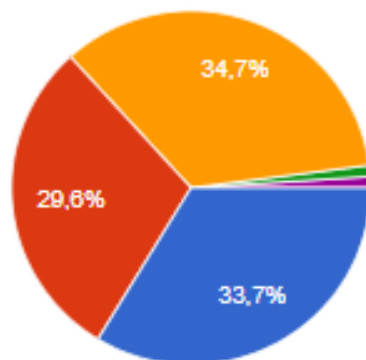
I like this branch of technology	57,1%
This is a popular branch of technology	42,9%
Recommendation from friends/parents	25,5%
I was able to compete for this special branch	18,4%
I am counting on a specific place of work	14,3%
I could not score points for the other special branch	9,2%
I continue the family tradition	5,1%

6. Do you consider TPU your Alma Mater?

- 50% - Probably Yes
- 27.6% - Yes
- 16.3% - Probably not
- 6.1% - No



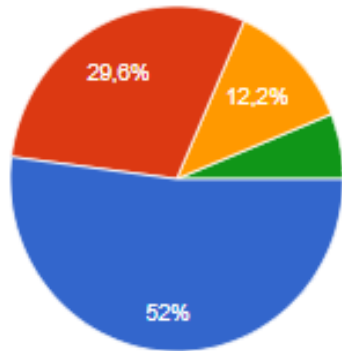
7. Do You have any work experience? If so, is Your job (or additional earnings) related to your special branch?



- 33.7% - My work is not related to my special branch.
- 34.7% - No, I have never worked

29.6% - Yes, I work / worked in my special branch
 1% - Underemployment
 1% - Other

8. Do you think that having another higher education/ Master's degree can help you find a job?

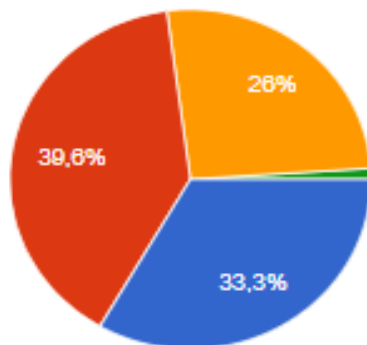


52% - Yes
 29.6% - Rather Yes
 12.2% - Probably not
 6.2% - No

9. What areas of Master's training are most interesting for You?

Chemical technology	IT	Innovation
Electronics and nanoelectronics	Automation of power systems	Alternative energy
Marketing	Electroenergetics	Cable technology
System operator	Management	Biotechnology
Economy	Optical engineering	Theoretical physics
Light engineering	Garbage processing	Organic chemistry

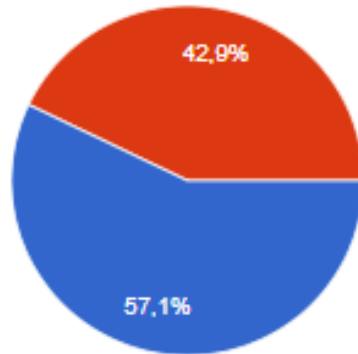
10. Will TPU help you in the employment process?



39.6% - Probably Yes
 33.3% - Yes
 26% - Probably not

1.1% - No

11. Are you interested in getting information about life at TPU after graduation?



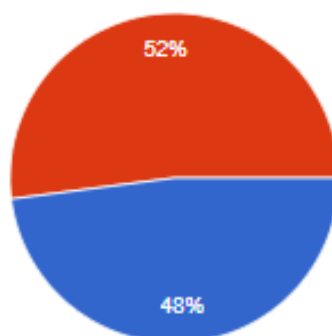
57,1% - Yes

42,9% - No

12. How would you like to get information about life at TPU (specify all your preferred options)?

I will search for information on the University's website myself	41,2%
Be invited to Alma Mater celebrations	33,3%
No need	27,7%
Receive a personal email newsletter	16,1%
Via the social network "In Contact"	1,1%
From my friends studying at the University	1,1%

13. Would You like to participate in the life of TPU after graduation?



52% - No

48% - Yes

14. What form of participation in the life of TPU is most preferable for You (specify all the preferred options)?

There is no desire to take part in the life of TPU	40,2%
--	-------

Participation in scientific and creative projects	37%
Conducting expert seminars, master classes, lectures, courses	33,7%
Participation in organizing and conducting mass events of TPU	23,9%
Implementation of joint educational activities	10,9%

Conclusion:

- The existing demand for online training (even though the survey was conducted before the pandemic) requires special attention. As we can see, there is a demand for this form of training (17.2% of respondents) and we can confidently expect an increase in this figure in the current reality.
- Currently, TPU graduates show low interest in advanced training courses (about 25% of graduates), Master's degrees (9.2%) and PhD degrees (17.5%). In addition, they are not interested in taking advanced training courses at TPU 19.5% of graduates, getting a Master's degree-8%, a PhD - 8.5%. However, when conducting a survey among students, we see different figures: 52% of respondents among students speak in favor of a Master's degree, but after graduation (as we saw above), motivation falls to 9.2%, which indicates the need for a detailed study of the reasons for the drop in motivation - conducting an additional survey.
- The vast majority of graduates (78.8%) are interested in getting information about the life of TPU. At the same time, 53.8% of respondents expressed a desire to receive a personal newsletter by email, which should be taken into account when building interaction between the University and its graduates.
- The majority of graduate respondents (64.2%) are not familiar with the current alumni Association website. At the same time, the survey of students showed that the majority of them (57.1%) are interested in getting information about life at TPU after graduation (in addition, 41.2% of respondents prefer to search for information on the University's website on their own). Therefore, it is necessary to develop a website for working with graduates. The lack of this makes interaction with graduates very difficult.

- According to the survey, the majority of students chose the University (77%) and the major (57.1%) consciously, their special branches are considered in demand (42.9%), have a job in their specialty 29.6%. This indicates a fairly high level of student loyalty to the University at the time of admission.
- About 70% of student respondents expect the University to help them find employment, which also demonstrates a certain degree of trust and loyalty to the University.
- 33.3% of future graduates would like to receive invitations to festive events of TPU, and 23.9% of respondents would like to participate in the organization and holding of these events, which should be taken into account when developing an interaction plan between the University and the alumni community.
- Despite the fact that the majority of respondents among students (52%) do not want to participate in the life of TPU after graduation, 37% of respondents were in favor of joint implementation of scientific and creative projects (this position is leading, as in the survey of graduates). 33.7% of respondents were in favor of participation in the educational activities of the University. It is worth paying attention to certain forms of organization of interaction between graduates and the University, as well as interaction between students and graduates, according to the results of the study.

Опрос выпускников Томского политехнического университета

Уважаемые выпускники ТПУ! Просим Вас уделить немного времени и ответить на вопросы анкеты. Это займёт не более 10 минут! Опрос проводится анонимно с целью исследования и налаживания взаимоотношений вуза с выпускниками.

1. Ваш пол:

- 1) Мужской
- 2) Женский

2. Ваш возраст:

- 1) 22 - 35 лет
- 2) 35 – 50 лет
- 3) старше 50 лет

3. В каком году Вы закончили ТПУ (ТПИ)?

4. Укажите уровень образования, который Вы получили в ТПУ.

- 1) Бакалавриат (4 года)
- 2) Бакалавриат + магистратура (6 лет)
- 3) Инженер (5 лет)
- 4) Только магистратура (2 года)
- 5) Аспирантура
- 6) Другое

7. Какую специальность (направление подготовки) Вы получили в ТПУ?

8. Укажите, какую Вы должность занимаете?

- 1) Руководитель предприятия
- 2) Главный инженер
- 3) Ведущий специалист предприятия
- 4) Собственный бизнес
- 5) Пенсионер
- 6) Временно неработающий
- 7) Другое

9. Считаете ли Вы необходимым для себя прохождение курсов повышения квалификации в ТПУ? Какая форма для Вас наиболее предпочтительна (укажите один вариант)?

- 1) Программа повышения квалификации (от 36 часов до 108 часов)
- 2) Программа профессиональной переподготовки (от 250 часов)
- 3) Стажировки

- 4) Только онлайн-обучение
- 5) Я не нуждаюсь в прохождении курсов повышения квалификации
- 6) Я бы не хотел(а) проходить курсы повышения квалификации в ТПУ

10. Какие направления курсов повышения квалификации представляют для Вас наибольший интерес?

9. Считаете ли Вы необходимым для себя прохождение магистерской подготовки в ТПУ?

- 1) Я заинтересован(а) в прохождении магистерской подготовки
- 2) Я не нуждаюсь в прохождении магистерской подготовки
- 3) Я бы не хотел(а) получать диплом магистра в ТПУ
- 4) У меня уже есть диплом магистра

10. Какие направления магистерской подготовки для Вас наиболее предпочтительны?

11. Считаете ли Вы необходимым для себя получение степени кандидата наук?

- 1) Я заинтересован(а) в получении степени кандидата наук
- 2) Я не нуждаюсь в получении степени кандидата наук
- 3) Я бы не хотел(а) получать степень кандидата наук в ТПУ
- 4) У меня уже есть степень кандидата наук

12. Какие направления аспирантуры наиболее интересны для Вас?

13. Заинтересованы ли Вы в получении информации о жизни ТПУ?

- 1) Да
- 2) Нет

14. Каким образом Вы хотели бы получать информацию о жизни ТПУ (укажите все предпочтительные варианты)?

- 1) Искать информацию самостоятельно на сайте университета
- 2) Быть приглашенным на праздничные мероприятия Alma Mater
- 3) На встречах выпускников Alma Mater
- 4) Получать персональную рассылку по электронной почте
- 5) Получать почтовую рассылку
- 6) Путём личных встреч
- 7) Другое

15. Знакомы ли Вы с сайтом alumni.tpu.ru, посвященным выпускникам ТПУ?

- 1) Да
- 2) Нет

16. Хотели бы Вы принять участие в жизни ТПУ?

- 1) Да
- 2) Нет

17. Какая форма участия в жизни ТПУ для Вас наиболее предпочтительна (укажите все предпочтительные варианты)?

- 1) Осуществление совместной воспитательной деятельности
- 2) Участие в осуществлении научных, творческих проектов
- 3) Участие в организации и проведении массовых мероприятий ТПУ
- 4) Проведение экспертных семинаров, мастер-классов, лекций, курсов
- 5) Участие в организации практик и стажировок студентов
- 6) Участие в процессе трудоустройства студентов
- 7) Учреждение специальных стипендий, грантов
- 8) Финансовая помощь
- 9) Нет желания принимать участие в жизни ТПУ
- 10) Другое

Опрос студентов Томского политехнического университета

Уважаемые студенты ТПУ 4 курса бакалавриата 5 курса специалитета и 2 года обучения магистратуры! Просим Вас уделить немного времени и ответить на вопросы анкеты. Это займёт не более 10 минут! Опрос проводится анонимно с целью налаживания взаимовыгодного сотрудничества с будущими выпускниками.

1. Укажите свой пол:

- 1) Мужской
- 2) Женский

2. Укажите свой возраст

3. Укажите уровень образования, который Вы получаете в ТПУ.

- 1) Бакалавриат (4 года)
- 2) Бакалавриат + магистратура (6 лет)
- 3) Только магистратура (2 года)
- 4) Аспирантура
- 5) Другое

4. Какую специальность (направление подготовки) Вы получили в ТПУ?

5. Чем был обоснован выбор специальности (направления подготовки), по которой Вы обучаетесь (укажите все необходимые варианты)?

- 1) Продолжаю семейную традицию
- 2) Рассчитываю на конкретное место работы
- 3) Пройти конкурс на эту специальность мне было по силам
- 4) Не смог(ла) набрать баллы на другую специальность
- 5) Это востребованная специальность
- 6) Рекомендация друзей/родителей
- 7) Мне нравится эта специальность
- 8) Другое

6. Считаете ли Вы ТПУ своей Alma Mater?

- 1) Да
- 2) Скорее да
- 3) Скорее нет
- 4) Нет

7. Имеете ли Вы опыт работы? Если да, то связана ли Ваша работа (или дополнительный заработок) с получаемой специальностью?

- 1) Моя работа не связана с получаемой специальностью.
- 2) Да, я работаю/работал по специальности

- 3) Нет, я никогда не работал(а)
- 4) Другое

8. Как Вы считаете, наличие второго высшего / магистерского образования может помочь Вам в трудоустройстве?

- 1) Да
- 2) Скорее да
- 3) Скорее нет
- 4) Нет

9. Какие направления магистерской подготовки для Вас наиболее интересны?

10. Как Вы считаете, может ли ТПУ помочь Вам в процессе трудоустройства?

- 1) Да
- 2) Скорее да
- 3) Скорее нет
- 4) Нет

11. Заинтересованы ли Вы в получении информации о жизни ТПУ после окончания обучения?

- 1) Да
- 2) Нет

12. Каким образом Вы хотели бы получать информацию о жизни ТПУ (укажите все предпочтительные варианты)?

- 1) Искать информацию самостоятельно на сайте университета
- 2) Быть приглашенным на праздничные мероприятия Alma Mater
- 3) Получать персональную рассылку по электронной почте
- 4) Нет необходимости получать информацию о жизни ТПУ
- 5) Другое

13. Хотели бы Вы принять участие в жизни ТПУ после окончания обучения?

- 1) Да
- 2) Нет

14. Какая форма участия в жизни ТПУ для Вас наиболее предпочтительна (укажите все предпочтительные варианты)?

- 1) Осуществление совместной воспитательной деятельности
- 2) Участие в осуществлении научных, творческих проектов
- 3) Участие в организации и проведении массовых мероприятий ТПУ
- 4) Проведение экспертных семинаров, мастер-классов, лекций, курсов
- 5) Нет желания принимать участие в жизни ТПУ.