

Штаб по трансформации образовательной политики

Группа 4: Образовательная программа и выпускник

Руководители:

Карикова Анастасия Сергеевна
Лосев Антон Алексеевич

Участники:

Александрова Ирина Александровна
Алексеев Михаил Юрьевич
Амурская Марина Александровна
Беседкина Наталья Ивановна
Бутова Татьяна Витальевна
Васюнина Маргарита Леонидовна
Охтова Ирина Мухадиновна
Поляков Юрий Дмитриевич
Трачук Аркадий Владимирович

Как рассматриваем выпускника?



ВЫПУСКНИК - ВЫПУСКНИК

недавно закончил университет, может дать свежую обратную связь по итогам своего обучения, нуждается в трудоустройстве/проходит стажировку/трудоустроен менее двух лет

Как может участвовать?

- участие в опросах, интервью, фокус-группах



ВЫПУСКНИК - ЭКСПЕРТ

закончил университет 3-5 лет назад, имеет практический опыт, понимание текущих требований рынка, может содержательно участвовать в проектировании ОП

Как может участвовать?

- входить в состав экспертного/консультативного совета, который обновляет учебные планы, оценивает их актуальность и соответствие профессиональным стандартам
- проведение мастер-классов, лекций, воркшопов
- наставничество и менторство



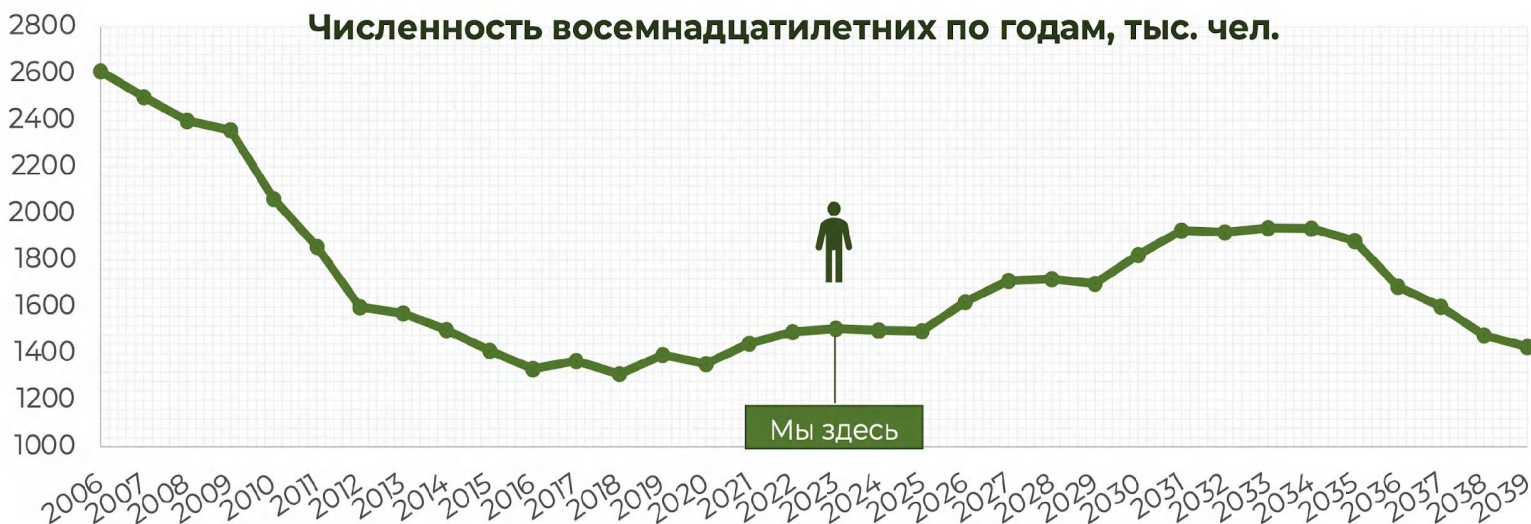
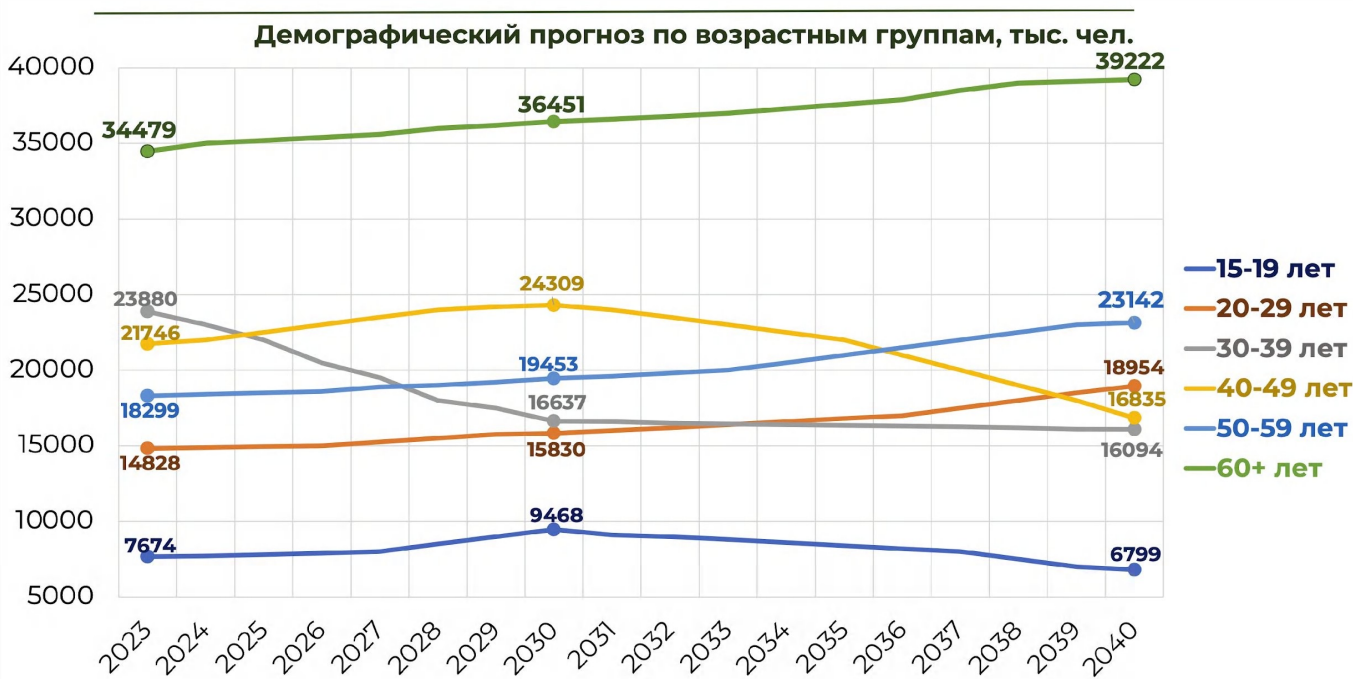
ВЫПУСКНИК - РАБОТОДАТЕЛЬ

закончил университет больше 5 лет назад, работает в компании, которая может быть местом практики и трудоустройства для студентов и выпускников

Как может участвовать?

- заказные тематики курсовых работ и ВКР
- места практики
- стажировки и трудоустройство
- финансовая и материальная поддержка (жертвуют средства на развитие лабораторий, закупку оборудования, стипендии и гранты)
- совместные исследования (темы НИР)
- производственная аспирантура

Рынок меняется



Источник: Росстат

Внутренние резервы рынка труда можно оценить в 7,5 млн человек. Из них около 1,5 млн человек — это молодежь, а почти 5 млн — люди старшего возраста

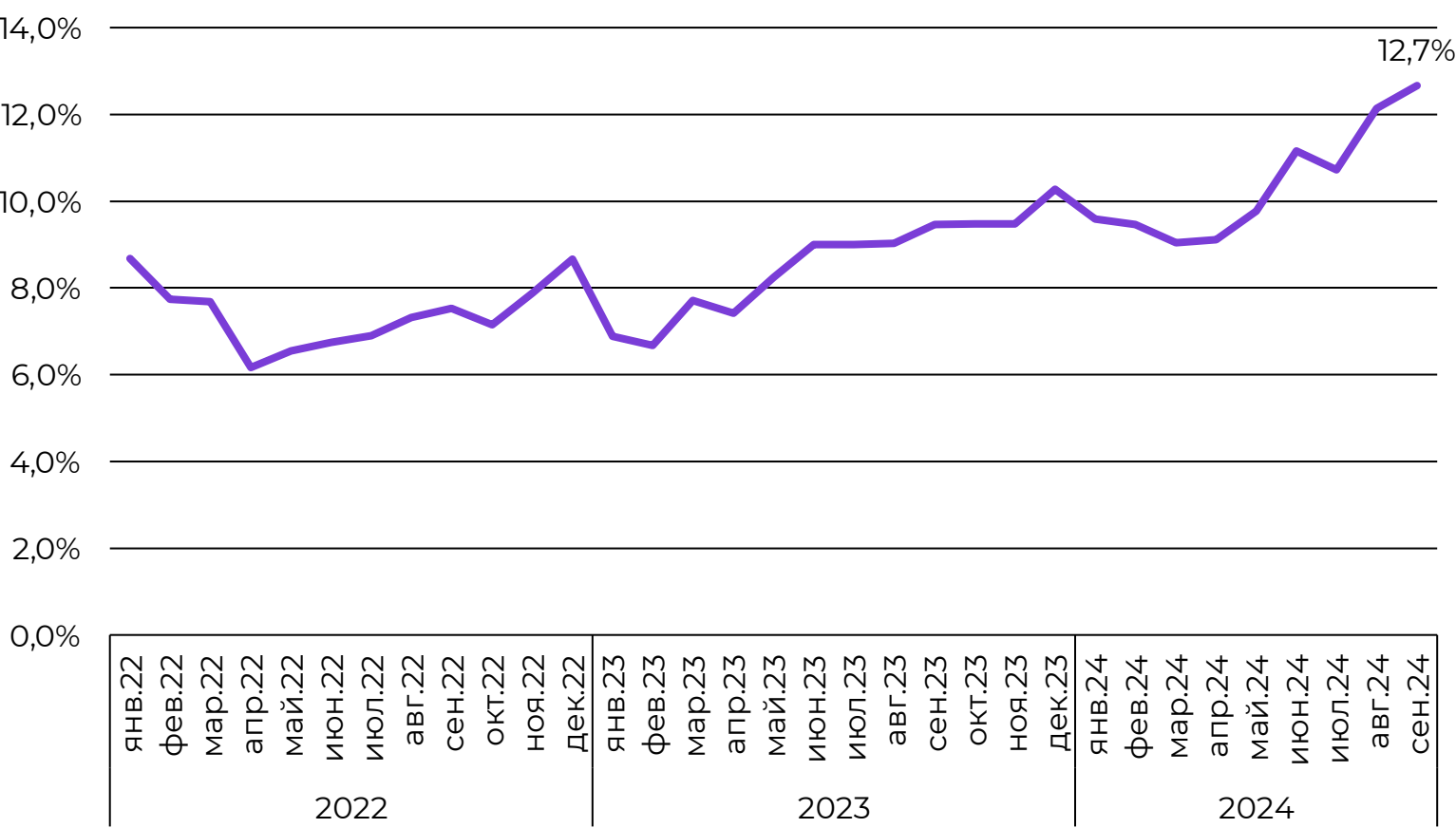
Больше 50% работающего населения в РФ находятся в квалификационной яме

Трудоспособное население уменьшается, средний возраст населения увеличивается

Рынок стремительно меняется под влияние технологий, требования к профессиям меняются каждый год

Рынок меняется

Работодатели все чаще ищут молодых специалистов

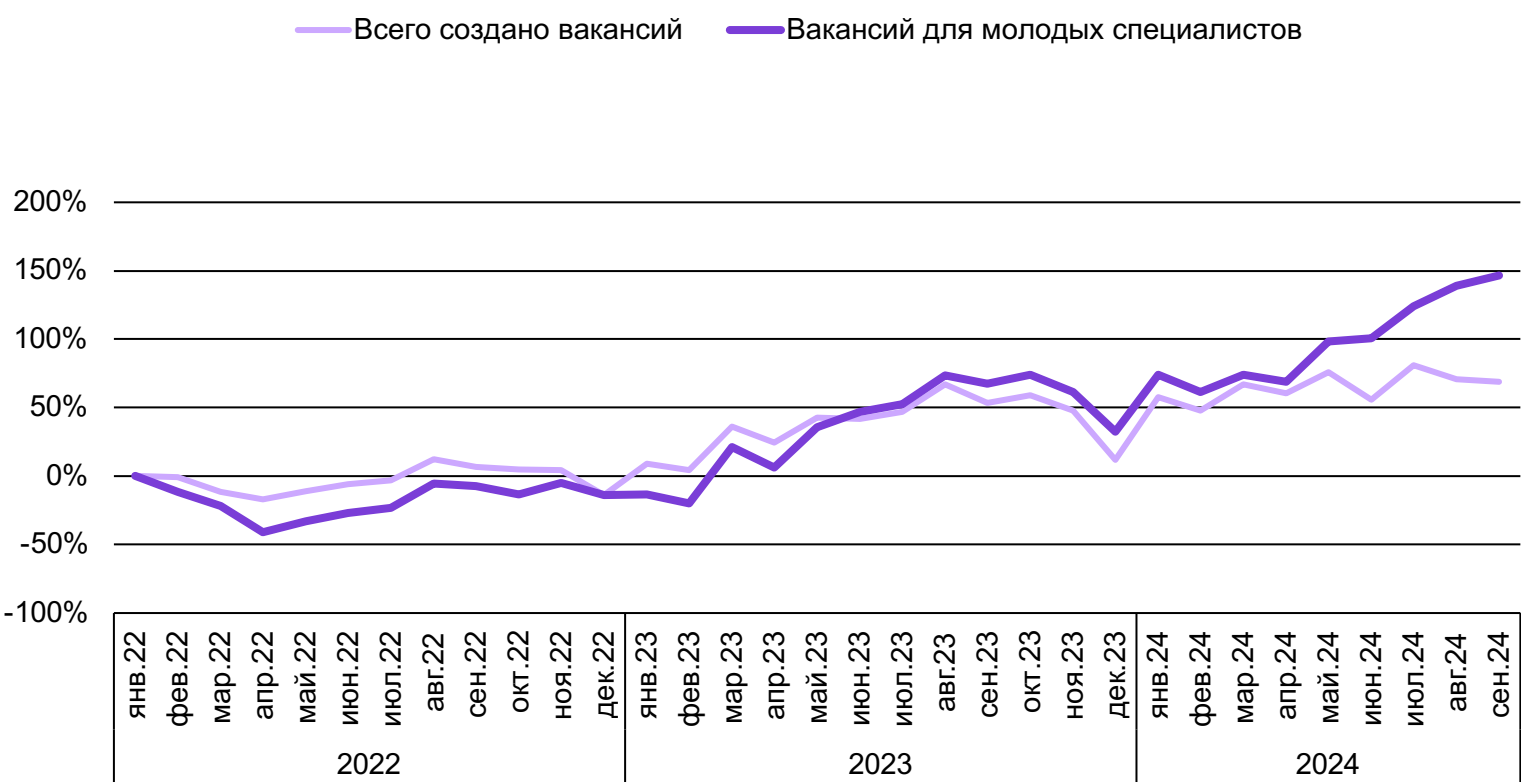


Растет не только число вакансий, но и их доля среди всех предложений. Все больше компаний готовы работать с молодыми кадрами без опыта

Данные: hh.ru, Россия, % — доля от общего числа созданных вакансий

Рынок меняется

Что по конкуренции?



Данные: hh.ru, Россия, январь 2022 = 0%

5 основных проблем

1. Компетенции выпускника не в полном объеме соответствуют требованиям рынка: взгляды вуза и ожидания основных заказчиков — работодателей могут не совпадать
2. Отсутствие отдельного пула мест практики для каждой ОП: поиск места практики зачастую перекладывается на студента - как итог – недостаточный уровень практической подготовки студентов; тема ВКР не всегда связана с местом практики; практика порой превращается в номинальную
3. Отсутствие стабильной связи с выпускниками по вопросам развития образовательных программ
4. Институциональный разрыв высшего образования и рынка труда
5. Низкая вовлеченность выпускников в проектирование и реализацию ОП

Проблема 1

Компетенции выпускника не в полном объеме соответствуют требованиям рынка: взгляды вуза и ожидания основных заказчиков-работодателей могут не совпадать

Как должно быть:

Образовательная программа "под ключ" – **постоянная экспертиза ОП со стороны работодателя**, от решения об открытии ОП и проектирования учебного плана, до членства в ГЭК и предложения о трудоустройстве выпускникам

Чего не хватает выпускникам?

По мнению работодателей:

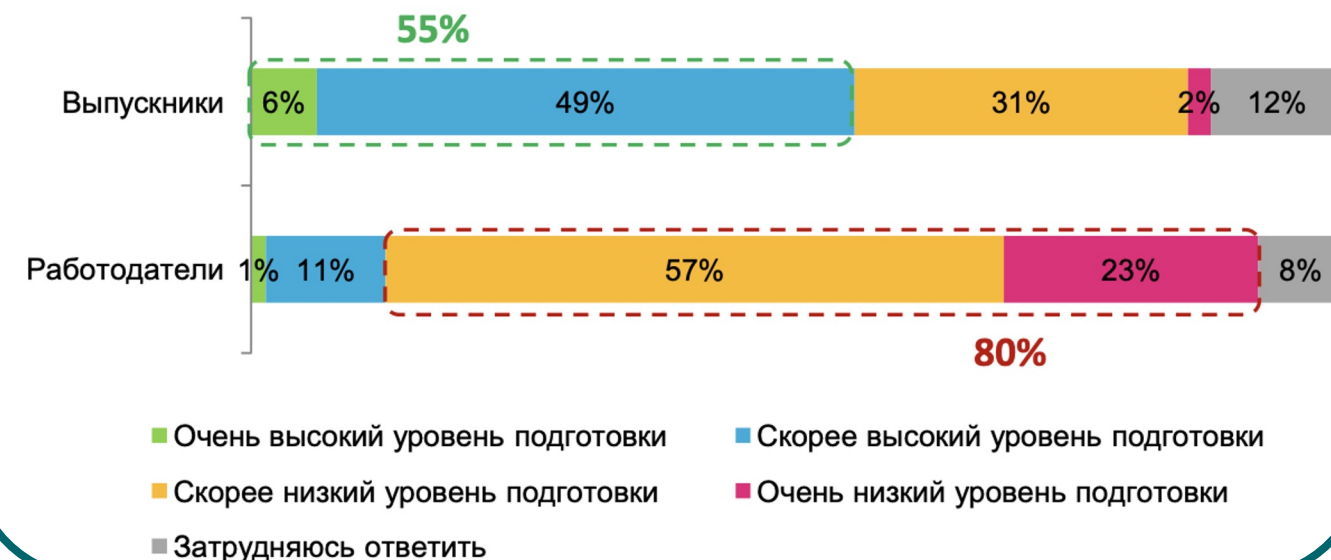
35% Практических навыков
14% Знаний
13% Ответственности
10% Желания работать
5% Знания прикладных программ

По мнению выпускников (чего не хватает в вузе):

59% Практических навыков
6% Взаимодействие вузов и работодателей
5% Иностранный язык
5% Актуальные знания

Согласно исследованию HeadHunter, более половины современных выпускников оценивают свой уровень подготовки к началу профессиональной деятельности как высокий (55%), в то время как **абсолютное большинство работодателей** настроены не так оптимистично – 80% **считают подготовку молодых специалистов крайне низкой**

Как Вы считаете, каким уровнем подготовки к началу профессиональной деятельности обладают выпускники?



Проблема 1

Несоответствие между привычными для вуза образовательными стандартами и ожиданиями основных заказчиков-работодателей, как итог: компетенции выпускника не соответствуют требованиям рынка

Найти форму взаимодействия, которая позволит работодателям не просто один раз высказать свое мнение, а **влиять напрямую на содержание программ**, актуализировать его, подсказывая ППС, чему современное бизнес-сообщество уделяет особое внимание (динамичная среда, где постоянно появляются новые направления, и людям, оторванным от реального бизнеса, бывает трудно определить, что сейчас является самым важным)

Согласно исследованию HeadHunter, чаще всего взаимодействие осуществляется посредством приема студентов на практику или стажировку (87%), кроме того выпускникам предоставляются рабочие места (50%), проводятся презентации компаний в вузах (30%)



Интересные кейсы

Сообщество выпускников GSOM Family (Высшая школа менеджмента СПбГУ)
Более 2000 выпускников активно участвуют в жизни школы, включая проекты по обновлению учебных программ, организации мероприятий и предоставлению менторской поддержки студентам.

Сетевые партнерства и совместные программы: Harvard University (США)
Программы "Harvard Alumni Associating" и "Harvard Business School Alumni Network". Эти инициативы направлены на создание сетевых партнерств, через которые выпускники могут участвовать в проектировании и развитии образовательных программ для студентов. В частности, через эти партнерства выпускники участвуют в создании курсов по предпринимательству и инновациям, соответствующих реалиям бизнеса, разрабатывают их и курируют

“Alumni Advisory Board” в Техническом университете Мюнхена (Германия)
Представляет собой консультативный совет выпускников, который участвует в проектировании ОП. В составе совета — представители разных отраслей, включая инженерию, бизнес и технологические стартапы. Этот совет помогает университету адаптировать ОП, ориентируясь на требования современного рынка труда. Несколько лет назад выпускники TUM предложили внести в учебные планы более глубокое изучение AI и ML, что позднее привело к созданию магистерской программы в области Data Science. Важным моментом является то, что выпускники, работающие в крупных компаниях, могут помочь интегрировать в программу реальные задачи, что делает обучение более практическим и адаптированным под нужды индустрии

Проект “Alumni in Residence” в Университете Стэнфорда (США)
Выпускники становятся «резидентами» университета и помогают студентам в разработке стартапов и бизнес-идей. Они проводят мастер-классы, лекции и семинары, а также дают практические советы по созданию и развитию бизнеса. Такой формат позволяет выпускникам не только передавать знания, но и влиять на обновление образовательных программ, ориентированных на предпринимательство и инновации

Механизм трансформации

Укрепить связь с выпускниками-работодателями

- экспертиза от работодателя еще до открытия ОП на предмет целесообразности открытия
- реальное участие работодателя в проектировании ОП (согласование ОХ, проектирование учебного плана, разработка РПД, согласование экзаменационных билетов и др.)
- активное включение работодателя в Целевой прием (работодатели подают заявки на целевые места, абитуриенты изучают ОП на которых есть целевые места)
- привлечение внешних экспертов, в том числе специалистов-практиков и работодателей, к оценке учебных курсов и ОП с точки зрения требований производства и рынка труда
- участие работодателей в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускников

Больше внимания практической части обучения

- развитие института заказных проектов, включение дисциплины "Проектная работа" во все учебные планы
- межфакультетские факультативы (возможно на базе работодателей)
- курсовые и ВКР на основе реальных заданий от предприятий и компаний
- согласование практико-ориентированных заданий (кейсов) из ГИА не с абстрактными работодателями, а с конкретными членами ГЭК (тем более, что члены ГЭК утверждаются задолго до формирования заданий)
- ДПО и стажировки для ППС на базе работодателя для обеспечения ОП

Гибкость в отношении изменений образовательных программ

- ускоренные циклы обновлений, которые позволят легко менять программу под рынок (ОП не должна быть статичной на протяжении всего обучения)
- нужен координационный совет, который будет отслеживать соответствие реализуемых дисциплин профилю кафедры

Проблема 2

Отсутствие отдельного пула мест практики для каждой ОП:
поиск места практики зачастую перекладывается на студента - как итог: недостаточный уровень практической подготовки студентов; тема ВКР не всегда связана с местом практики; практика порой превращается в номинальную

Как должно быть:

Для каждой образовательной программы должен быть создан **пул мест практики, с указанием квоты мест и темами ВКР** (на основе реальных задач и проблем организаций)

Студенты ощущают оторванность от специальности, погружение в профессию нужно начинать со второго курса, увеличивать количество часов на практику (для бакалавриата и специалитета). Внедрить практику на 2 курсе (учебную) и на 4 курсе (производственную, в том числе преддипломную). Первая практика обеспечивает **"заточку" под работодателя**, сферу деятельности. Затем должно проходить **погружение в профессиональную среду** и рефлексия профессиональной деятельности и себя в профессиональной деятельности

Учитывать прохождение профильной стажировки в образовательном процессе

Почему работодатели не хотят брать студентов вузов на практику?

- нет свободных специалистов, готовых обучать студентов, из-за высокой загруженности персонала работой
- отсутствие долгосрочной выгоды
- отсутствие потребности в кадрах, все задачи распределены
- вуз не оплачивает работу со студентами

Почему студент не хочет идти на практику?

- неопределенность в целях практики (нет связи между карьерными целями и местом практики)
- отсутствие оплаты
- неинтересные рутинные задачи
- переутомление от учебы

Вопросы для будущей работы:

- у какого количества студентов Финуниверситета тема ВКР соответствует месту практики?
- какое количество студентов устраивает на практику Финуниверситет, а сколько находят место практики самостоятельно?

Проблема 2

Отсутствие отдельного пула мест практики для каждой ОП:
поиск места практики зачастую перекладывается на студента - как итог: недостаточный
уровень практической подготовки студентов; тема ВКР не всегда связана с местом
практики; практика порой превращается в номинальную



Программы с таким наймом

Q: Сколько человек принято на программу суммарно за год (с 1 июля 2023)? Если Вы не знаете точное число, укажите примерное по Вашим оценкам. Свободный ответ. N = 130. Исследование стажёрских программ FutureToday, лето 2024

Проблема 2

Отсутствие отдельного пула мест практики для каждой ОП:
поиск места практики зачастую перекладывается на студента - как итог: недостаточный уровень практической подготовки студентов; тема ВКР не всегда связана с местом практики; практика порой превращается в номинальную.

Как может выглядеть процедура записи на практику:

1. Выбор образовательной программы ➡ 2. Выбор места практики ➡ 3. Выбор темы ВКР

ОП “Управление бизнесом”

ОП “Цифровое государство и экономика”

**ОП “Финансовый менеджмент”
выпуск 2025 года - 40 человек**

ОП “Маркетинг”

ОП “Управление цифровыми инновациями”

Сбер
квота 10 человек

Россельхозбанк
квота 10 человек

ВТБ Лизинг
квота 15 человек

ВКР как стартап
5 человек

Возможные темы ВКР:

- 1.
- 2.
- 3.
-
- 10.

Возможные темы ВКР:

- 1.
- 2.
- 3.
-
- 10.

Возможные темы ВКР:

- 1.
- 2.
- 3.
-
- 10.

Механизм трансформации

Укрепить связь между темой ВКР и местом практики

- количество квот на места практики, предоставляемых университетом = количеству выпускников
- запись на практику через платформу org.fa.ru
- создание пула мест практики (3-4 отраслевых партнера) для каждой ОП
- совместная разработка программ практик

Уделять больше внимания практической подготовке студентов

- увеличение сроков и углублении содержания учебных и производственных практик
- выездные учебные практики на предприятия
- привлечение опытных специалистов-практиков к ведению занятий
- адаптация преподаваемых дисциплин к реальной жизни
- разработка виртуальных лабораторий, симуляторов и тренажеров совместно с работодателями, чтобы студенты могли работать с ситуациями, приближенными к реальной жизни, не выходя за пределы учебного процесса, без риска

Качественный подбор партнеров для заключения договоров о практике

- налаживание взаимодействия между преподавателями-практиками и руководителями практики от предприятия
- организация совместного участия в региональных консультативных советах и объединениях с целью совершенствования содержания профессионального образования с учетом потребностей конкретных регионов и др.
- проведение анализа баз практик и непролонгирования договоров с теми, кто на протяжении нескольких лет не берет студентов на практику

Проблема 3

Отсутствие системы взаимодействия с выпускниками, в т.ч. по вопросам развития ОП

Отсутствует четко регламентированная и структурированная система поддержания связи с выпускниками, **у факультетов нет доступа к базам выпускников**, что приводит к потере ценной информации, способной совершенствовать компетенции будущих выпускников и делать программы более востребованными

Как должно быть:

Необходимо сформировать систему получения регулярной обратной связи от всех групп выпускников (по уровням образования, направлениям подготовки, годам выпуска), информирования выпускников о возможностях участия в развитии ОП, организации практик и стажировок, проведении профориентационных мероприятий, проведение регулярных опросов и приглашение к участию в экспертных группах

Вопросы для будущей работы:

- Как вузы отслеживают трудоустройство выпускников после окончания университета?
- Как отслеживают дальнейшее продвижение по карьерной лестнице?
- Как выявить тех выпускников, которые в текущей ситуации действительно могут быть полезны для проектирования той или иной ОП?
- Как повысить взаимодействие факультета с выпускниками?

1. НИУ ВШЭ (Высшая школа экономики)

Формат: Ассоциация выпускников НИУ ВШЭ

Инструменты:

- **Платформа alumni.hse.ru: включает личный кабинет, актуальные вакансии, мероприятия, новости**
- Регулярные вечера выпускников — формат open air-фестиваля на площадке под открытым небом (ВДНХ, Парк Горького)
- Клуб выпускников за рубежом — объединение alumni за пределами РФ
- Программа "Выпускники помогают Вышке" — система пожертвований и целевого финансирования

Уникальное:

- **Создана менторская программа — выпускники становятся наставниками студентов**
- Выпускники участвуют в создании программ, могут стать преподавателями-практиками

2. Сколково (Московская школа управления)

Формат: Skolkovo Alumni Community

Инструменты:

- Частный бизнес-ориентированный вуз, где выпускники — это предприниматели и топ-менеджеры
- Закрытая бизнес-сеть alumni со своими мероприятиями и форумами
- Поддержка выпускников при масштабировании бизнеса, инвестиционных сделках и выходе на международные рынки

Уникальное:

- Alumni CEO Club — клуб выпускников-руководителей с нетворкингом и стратегическими сессиями
- **База выпускников с данными по индустриям, что удобно для B2B-коллабораций**

3. МГИМО (Московский государственный институт международных отношений)

Формат: Ассоциация выпускников МГИМО

Инструменты:

- Организация ежегодных форумов и балов выпускников
- Платформа alumni.mgimo.ru с базой контактов, новостями, программами
- Активное участие в деятельности вуза: лекции, дипломные жюри, карьерные мероприятия

Уникальное:

- **Сильное лобби выпускников** в дипломатии и госструктурах
- Создание региональных и зарубежных клубов (в Европе, Азии, США)

Механизм трансформации

Наладить систему обратной связи с выпускниками

- формирование и актуализация базы данных выпускников с закрытым доступом для факультетов, колледжей и филиалов
- организация ежемесячных информационных дайджестов от факультетов/филиалов с новостями, мероприятиями и возможностями для выпускников
- формирование экспертных групп из числа выпускников по направлениям подготовки для участия в проектировании образовательных программ
- развитие программы наставничества, в рамках которой выпускники могут стать наставниками для студентов.

Платформы для отслеживания карьеры

- онлайн-платформы, где выпускники могут обновлять свою информацию о трудоустройстве, профессиональных достижениях и карьерном росте. Это позволяет вузам получить актуальные данные о положении выпускников на рынке труда
- регулярное получение отзывов от выпускников о том, как они хотят взаимодействовать с вузом и какие темы им интересны
- структурированная система сбора обратной связи от выпускников (сразу после окончания вуза/через год/через 3 года и т.д.) путем опросов, анкетирования, глубинных интервью
- проведение регулярных социологических опросов по всем направлениям образовательной деятельности и взаимодействие с выпускниками, а также мониторинг движения выпускников и представление отчетности с результатами достижений (совместно: группа по работе с выпускниками, факультеты, социологическая лаборатория)

Имиджевые мероприятия

- увеличение количества мероприятий, встреч, баллов и конференций для вовлечения выпускников в жизнь университета и появления желания участвовать в образовательном процессе
- усиление публичности историям успеха выпускников среди студентов, преподавателей и работников вуза

ЦЕЛЬ ФИНУНИВЕРСИТЕТА

УКРЕПЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ
ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С
ВЫПУСКНИКАМИ, ИХ ВОВЛЕЧЕНИЕ
ЖИЗНЬ ФИНАНСОВОГО
УНИВЕРСИТЕТА, ВКЛЮЧАЯ
ФИЛИАЛЫ
И КОЛЛЕДЖИ

Для сохранения и
приумножения
уникальности
образования,
культуры и
традиций
Финансового
университета

Для повышения
конкурентоспособности
Финансового
университета

Для развития
профессиональных,
социальных,
научных и
творческих связей
внутри сообщества
и с Финансовым
университетом

ЗАДАЧИ

- Повышение уровня лояльности выпускников к Финансовому университету и приверженности миссии Финансового университета
- Взаимодействие и укрепление всесторонних связей с выпускниками Финансового университета, содействие инициативам выпускников и привлечение выпускников к деятельности по поддержке и развитию Финансового университета
- Комплексное содействие занятости и трудоустройству выпускников
- Обеспечение вовлеченности выпускников в жизнь Финансового университета
- Содействие развитию Эндаумент-фонда Финансового университета

КАК УБИТЬ ЛОЯЛЬНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ К ALMA MATER? ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ

- Постоянно приставать к выпускникам с просьбами о пожертвованиях
- Игнорировать нелояльных и недружелюбных выпускников и не отслеживать причины отказа и нежелания участвовать в жизни вуза
- Основывать свои решения на предположениях, а не на данных
- Ориентироваться на получение краткосрочного локального результата в противовес построению долгосрочных стратегических отношений
- Не предлагать выпускникам никаких бонусов и не формулировать для них ценностное предложение

Проблема 4

Институциональный разрыв высшего образования и рынка труда

Разрыв между компетенциями обучающихся и реальным запросом рынка в сферах инноваций, предпринимательства и подготовки кадров

Редкие “касания” с представителями технологических партнеров/работодателями в части продуктовых кейсов проектной и научной деятельности

Ничтожное малое количество патентов на изобретения

Как есть:

- Слишком длинный цикл переговоров с потенциальными заказчиками НИР по получению продуктовых кейсов и задач, в настоящее время сокращаемый проведениями стратегических сессий
- Сильный разрыв между компетенциями выпускников и требованиями работодателей, сокращаемый введением проектной деятельности в университете
- Базовые кафедры и лаборатории призваны сократить этот разрыва, но опрос показывает лишь частичное решение проблем

Как у других:

- ВШЭ, являясь прежде всего исследовательским университетом идет по пути создания научных школ с компетенциями, без которых подрядчики не смогут самостоятельно провести исследования
- Альянс МГТУ им. Н.Э. Баумана и «КАМАЗа»: в 2020 году на базе вуза был открыт научно-образовательный центр, который работает под проекты завода

Как должно быть:

- Решение задач партнеров, как часть образовательного процесса
- Сетевое взаимодействие в рамках программ подготовки специалистов
- Первичный фильтр для отбора студентов-кандидатов для трудоустройства
- Формирование комплекса востребованных прикладных навыков и знаний в процессе работы над проектом
- Тестирование ФинСоцТех решений партнеров на базе университета

Механизм трансформации

создать новый элемент предпринимательской экосистемы Финансового университета – ФИНСОЦТЕХ-кластера – площадки для открытия в Финансовом университете R&D-подразделений крупных промышленных, ИТ-компаний, банков и партнеров Финансового университета, в том числе для пилотирования и(или) финансирования стартапов

Реализация мероприятий по поддержке инновационной и предпринимательской деятельности в Финансовом университете

- закрепление за тимлидами технологических партнеров тем финансируемых НИР и продвижение кейсов в образовательную и проектную деятельность факультетов Финансового университета
- создание площадки для общения студентов и наставников с тимлидами технологических партнеров для формирования команд разработчиков и исполнителей по принципу «Точки кипения», аккумуляции на базе ФИНСОЦТЕХ-кластера университета задач (кейсов) с вовлечением в их решение студентов, преподавателей и научных сотрудников
- формирование списков тем для выпускных квалификационных работ, выполняемых по заказу работодателей («Диплом как проект по заказу работодателей») в интересах технологических партнеров
- кейсы и продуктовые задачи для потенциальных команд стартап-проектов («Стартап как диплом»)
- проведение совместных стратегических сессий с кафедрами, НИСП
- формирование воронки команд для «бесшовного» перехода в R&D-подразделения технологического партнера и пула стартап-проектов для пилотирования на базе технологического партнера
- тестирование ФинСоцТех-решений партнеров на базе университета и филиалов

НЕОБХОДИМЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Полномочия по подписанию соглашений с партнерами для развития программы «Диплом как проект по заказу работодателей»
- Внесение изменений/создание соответствующего регламента или иного локального нормативного акта Финансового университета
- Проведение программы ДПО для преподавателей/научных руководителей студентов, защищающих диплом как проект по заказу работодателей

Проблема 5

Низкая вовлеченность выпускников в процесс проектирования и реализации ОП

Отсутствует мотивация участвовать в жизни вуза, в т.ч. в проектировании и реализации ОП после его окончания из-за недостаточной заинтересованности, нехватки времени, отсутствия признания их вклада или ощущения, что их мнение не будет учтено

Отсутствие механизмов участия выпускников в принятии решений, касающихся развития университета, ограничивает их возможности влияния на образовательный процесс и снижает их заинтересованность в сотрудничестве

Как должно быть:

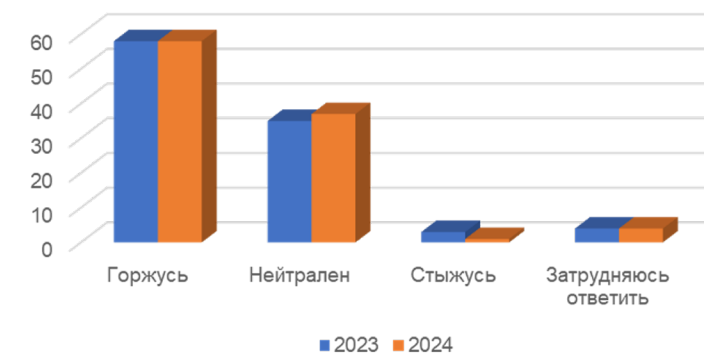
Разработана система мотивации для выпускников, включающая признание их вклада (публикации на сайте ВУЗа, благодарственные письма, награды, расширение содержания программ лояльности), предоставление льгот для дополнительного обучения и профессионального развития

Включение выпускников разных лет в состав Ученого совета. Создание консультативных советов с участием выпускников для обсуждения стратегических вопросов развития университета

Выпускник – часть корпоративной культуры. Мониторинг карьеры выпускников, формирование социальной и профессиональной сети

Проблема преданности и лояльности к университету зарождается на студенческой скамье

ГОРДИТЕСЬ ЛИ ВЫ ВУЗОМ, В КОТОРОМ ОБУЧАЕТЕСЬ



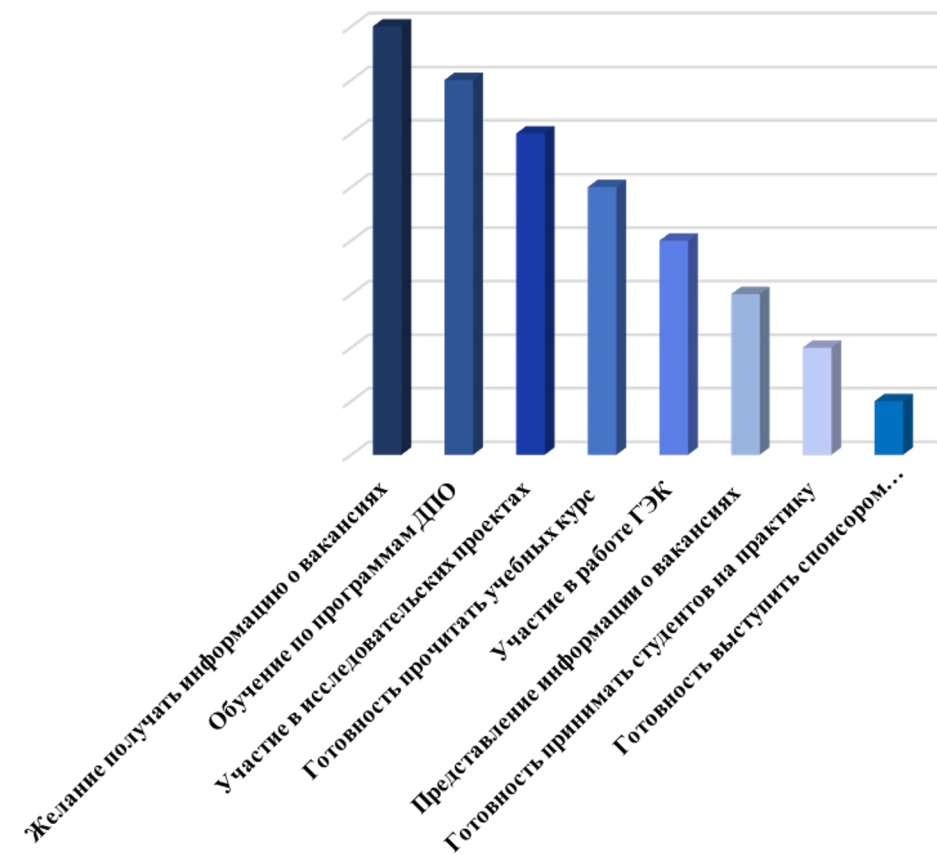
Источник: www.wciom.ru

Анализ показывает наличие разницы в практике привлечения средств не только между зарубежными и отечественными вузами, но и среди европейских и американских университетов. Так фандрайзинг – это скорее практика американских вузов, чем европейских или азиатских, средний объём собираемых фондов американских вузов в разы превосходит фонды, получаемые, например, Кэмбриджем, и в 10 раз – Оксфордом.

Проблема 5

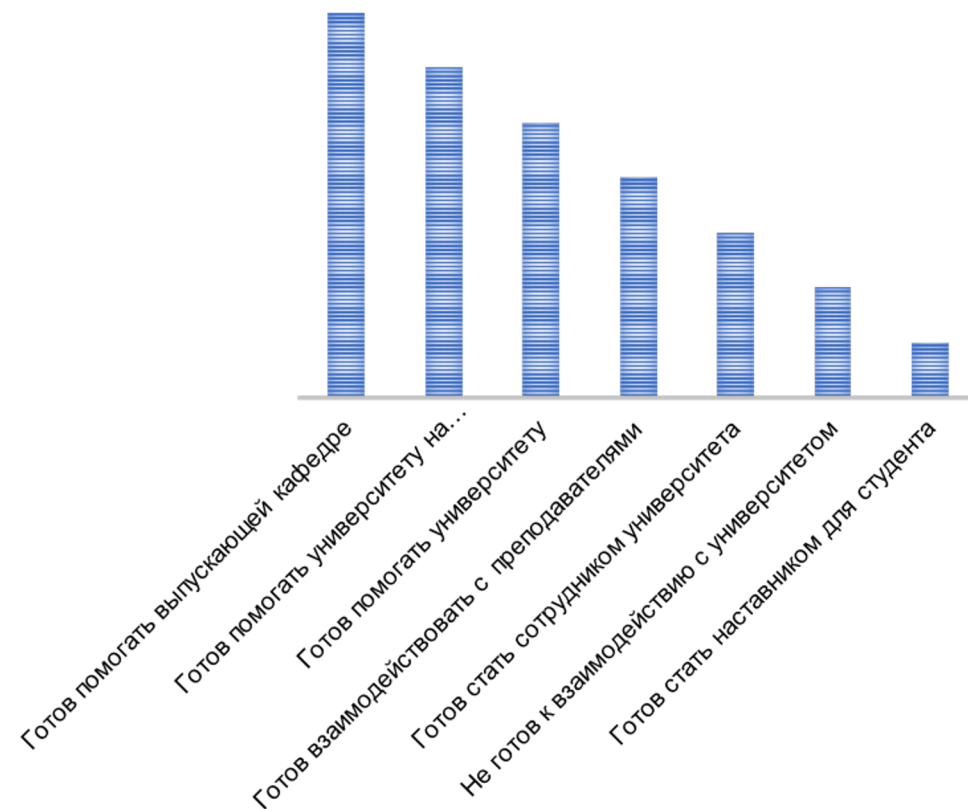
Низкая вовлеченность выпускников в процесс проектирования и реализации ОП

*РЕЙТИНГ ПРЕДПОЧТЕНИЙ
ВЫПУСКНИКОВ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ
С ВУЗОМ*



Лидер среди приоритетов сотрудничества – запрос получать информацию о вакансиях и карьерных перспективах

*РЕЙТИНГ НАМЕРЕНИЙ
ВЫПУСКНИКОВ СОТРУДНИЧАТЬ С
ВУЗОМ*



Более ½ выпускников выражают готовность оказывать содействие вузу и выпускающей кафедре

Участие выпускников в проектировании и реализации ОП:

традиционные формы

- согласование проектов учебных планов
- согласование рабочих программ учебных дисциплин
- участие в работе ГЭК и обратная связь по итогам ГИА
- участие в учебно-методических конференциях и семинарах
- внедрение в учебный процесс результатов исследования выпускников-аспирантов

Механизм трансформации

Информационная открытость и базы данных

- Открытые данные о выпуске (по образовательным программам разных уровней, филиалам)
- Единая университетская база сведений о выпускниках

Расширение форм коммуникации с выпускниками

- Проведение дня выпускника (встречи со студентами, лекции цикла «Личный успех» и др.)
- Открытие площадки выпускников в рамках Международного финансового форума Финуниверситета

Мотивация выпускников к активному взаимодействию при разработке и реализации ОП

- Воспитание у студентов чувства принадлежности к университету (приверженности университету) как ценность
- Развитие программы лояльности и партнерских программ выпускника
- Создание символических ценностей (доступ к библиотечно-информационным ресурсам университета, возможность участия в карьерно-досуговых проектах, приглашение в качестве почётного гостя на конференции, представление позиции в СМИ и др.)
- Повышение интереса взаимодействия со студентами и профессорско-преподавательским составом

Наставничество

- Развитие сообществ выпускников в ведущих организациях-партнерах
- Привлечение молодежных советов организаций-партнеров к проведению практик и стажировок

Повышение роли Ассоциации выпускников в разработке и реализации ОП

- Функционирование советов выпускников факультетов
- Включение совета выпускников в процедуры согласования образовательных программ (альтернатива согласованию с организацией-партнером)
- Реализация программы именных стипендий выдающихся выпускников
- Участие выпускников в создании брендовых аудиторий