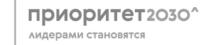




# ПЛОДОТВОРНАЯ ДЕБЮТНАЯ ИДЕЯ





# НАЙДИТЕ СЕБЯ



#### СИСТЕМНЫЙ ИНЖИНИРИНГ

- импортозамещающая повестка
- наличие гарантийных писем от индустриального партнера о софинансировании не менее 50%
- доведение разработок до уровня TRL 6-7
  - РИД от 1 млн год
- не менее 50% участников студенты магистратуры и аспиранты, вовлеченные в задачи НИОКР
- не менее 5 уникальных результатов
  - ROI не менее 200% за 2 года



Стратегический управленческий проект

#### «ТЕХНОПОЛИС «ПОЛИТЕХ»

- эксперименты, направленные на институциональные изменения
- новые модели и форматы управления, образования, науки
  - не менее 4 уникальных результатов



#### ТЕХНОЛИДЕРЫ БУДУЩЕГО

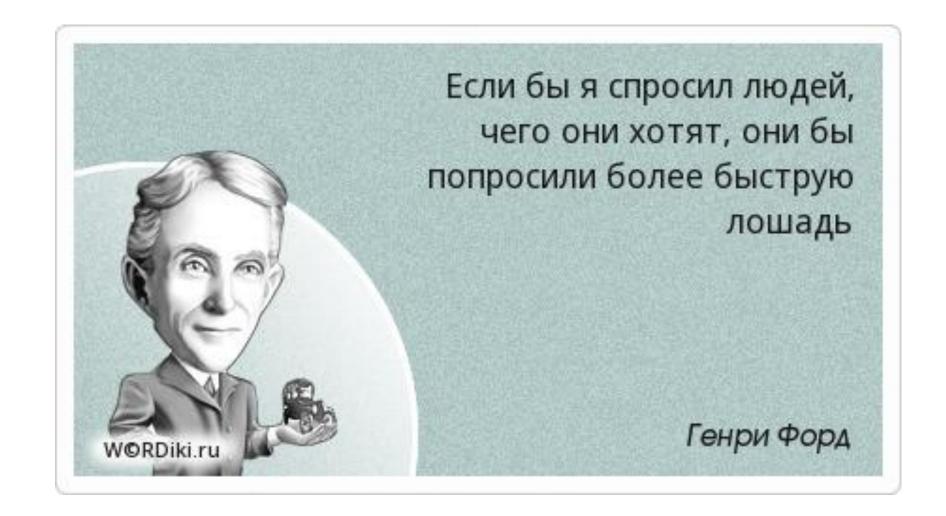
- возраст руководителя < 39 лет
- 40% участников студенты
- понимание потенциального заказчика НИОКР, <u>рыночная аналитика</u>
- не менее 4 уникальных результатов
  - ROI не менее 150% за 2 года





# О ЧЁМ?

- ПРОБЛЕМА
- НАСТОЯЩЕЕ, А НЕ БУДУЩЕЕ
- ПОВЕСТКА ЛПР И КРІ (как понять, что достигли цели?)







# О ЧЁМ?

- ПРОБЛЕМА
- НАСТОЯЩЕЕ, А НЕ БУДУЩЕЕ
- ПОВЕСТКА ЛПР И КРІ (как понять, что достигли цели?)

НО НИКТО ЗА ВАС НЕ РЕШИТ, ЧТО ДЕЛАТЬ





# ЧЕКЛИСТ ХОРОШЕГО ОПИСАНИЯ АКТУАЛЬНОСТИ

- Цифра, иллюстрирующая проблему
- □ Ссылка на авторитет (лучше 2: международный и национальный)
- □ На кого и как влияет проблема сейчас
- □ Оценка «рынка» и потенциала его роста («рынок» есть везде)
- □ Источники не старше трёх лет





# ШАБЛОН ДЛЯ СБОРА АНАЛИТИКИ ПОД ИДЕЮ ПРОЕКТА

- Что делают бенчмарки?
- Что говорят эксперты?
- Что "говорит" рынок и государство (если оно ваш рынок)?
- <u>Что хочет и говорит человек, принимающий решение о поддержке</u> +1?





#### ТЕХНОЛОГИИ

- Наукометрия
- Страт. документы потенциального заказчика
- Федеральные документы и базы (ИНИД)
- R&D-подразделения партнеров
- Консалтеры (<u>BCG</u>, <u>McKinsey</u>)
- Международные организации (<u>DARPA</u>)
- Свежие (!) доклады о фронтирах и форсайтах
- Сходить к проректору по науке (или найти интервью)





#### ОБРАЗОВАНИЕ

- Сайты вузов-лидеров (НИУ ВШЭ, ИТМО, МФТИ, СколТех, Университет 20.35)
- Корпоративные университеты партнеров (<u>Газпром</u>, <u>Ростех</u> и т.д.)
- Федеральные документы
- Федеральные БД (Росстат, <u>1-Мониторинг</u>, ЕМИСС, ИНИД)
- Экспертные организации: Сколково, <u>Институт образования НИУ ВШЭ</u>
- Международные организации (ЮНЕСКО)
- Сходить к проректору по образованию (или найти интервью)





#### Рисунок 2 – Субъекты формирования требований к навыкам и способы трансляции этих требований

#### На уровне бизнеса

Субъекты формирования требований *кого вовлекать импремененные советь тацию?* 

Руководители подразделений	Аналитическое подразделение	HR- департамент	
подразделении	подразделение	департамент	
Примеры	Примеры	Примеры:	
Примеры: BIOCAD	Примеры: IBM	Примеры:	

Что учитывать? Обиенальной

Внутреннее исследование	Внешние бенчмарки и
кадров	исследования
Примеры:	Примеры:
IBM	СИБУР
BIOCAD	

Откуда Откуда системно брать новые требования?

Программа курса, школы	Платформа	Фрейм- ворк	Рекомендации в учебные планы
Примеры: IBM «Школы Р- TECH, Samsung «П Школа»	Примеры: Сбербанк «Уроки цифры» Skills Build (IBM)	Приме- ры: СИБУР	Примеры: Apple (Everyone Can Code Curriculum Guide)

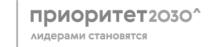
#### На уровне профсообществ

Группа отраслевых экспертов	Нанятая или партнерская аналитическая структура	Многосторонние рабочие группы
Примеры: Nuclear Skills Strategy Group	Примеры: Youth Skills and Innovation Initiative	Примеры: SkillsUsa Framework

Мнения координаторов или амбассадоров в организациях- участниках	Исследование (опросы участников и т.д.)
Примеры:	Примеры:
The Canadian Skills Training and Employment Coalition. Nestlé needs YOUth	Youth Skills and Innovation Initiative

Платфор ма	План дей- ствий	Фрейм- ворк	Сертифи- кация	Аккр-ции обр. про- грамм	Премия	Учебные планы
Примеры: Business Australia «SkillsRoad Platform»	Примеры: Nuclear Skills Strat- egy Group Life Sciences Industrial Strategy	Приме- ры: The Skills Builder Nuclear Skills Strategy Group	Примеры: National Association of Environ- mental Pro- fessional	Примеры: АВЕТ	SIA «CHANCE in Tech Awards for 21st Cen- tury Schools»	Примеры: Code.org





#### ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ

- Сайты вузов-лидеров (НИУ ВШЭ, ИТМО, МФТИ, MIT, KU Leuven, Nanyang TU)
- Библиотеки лучших практик (<u>GlobalUniLab</u>, зарубежные фонды)
- Современный менеджмент (<u>BIG-I</u>, <u>Школа менеджмента Яндекса</u>)
- Внутренние данные (Реестр)
- Экспертные организации: Сколково, Институт образования НИУ ВШЭ
- Опросы общественного мнения (ВЦИОМ, Фонд общественного мнения)
- Сходить на Ученый совет
- Сходить к первому проректору или другому профильному проректору (или найти интервью)
- Поймать человека в коридоре





#### Кадровая политика

#### 1. Основная практика – кадровый учет и делопроизводство

- отсутствие кадровой политики как таковой.
   Отдел кадров отвечает за формальные процедуры
- сотрудники вырастают из студентов и аспирантов. Развитие и мотивация – частная инициатива неравнодушных руководителей
- нерефлексивное заимствование HR-практик из корпоративного сектора

#### 2. Выстраивание базовых HR-процессов

- формирование принципов кадровой политики. HR отдел работает на создание благоприятных условий труда, прозрачности требований. Создание кадрового резерва
- есть представление
   о принципах рекрутмента,
   адаптации, мотивации
   и ротации. Привлечение
   сотрудников извне
   на ключевые должности
   университета
- подходы к кадровой политике адаптируются под академическую среду

#### 3. Университеты с собственным HR-брендом

- кадровая политика имеет четкие принципы. Переход от логики кадрового резерва к индивидуальному подходу. Университет становится равноправным игроком глобального рынка труда
- наличие сформулированной в соответствии со стратегией и целевой моделью университета кадровой политики
- концептуализация собственной модели кадровой политики и экспертная позиция

#### Университетский кампус

#### 1. Ограничивающее физическое пространство

- кампус понимается как комплекс сооружений, принадлежащий университету; пространство в основном «монофункционально» и поэтому ограничивает деятельность, вместо того чтобы стать ее продолжением
- формальное образовательное пространство (formal learning space) и неформальное (informal learning space) существуют изолированно друг от друга / у каждого пространства своя логика
- кампус не взаимодействует с городом

#### 2. Функциональное пространство

- кампус понимается как совокупность физических пространств, которые адаптируются к деятельности
- формальное и неформальное пространство взаимодействуют друг с другом (например, промежуточные пространства, такие как коридоры, ниши и входные зоны, спроектированы как места для отдыха, а студенческий коворкинг может использоваться для формального образовательного процесса)
- кампус точечно
  взаимодействует с городом (например, библиотека
   открыта для горожан)

#### 3. Развивающее пространство

- кампус понимается как комплекс: плоскость физического пространства университета, виртуальное пространство, город; деятельность воздействует на пространство, но и пространство влияет на деятельность
- концепция гибкого учебного пространства стирает границы между формальной и неформальной учебной средой (например, аудитории ALC – active learning classrooms)
- границы между кампусом и городом стираются (например, образовательные модули проводятся в городском пространстве)

#### Источник: МШУ Сколково





#### ТЕХНОЛОГИИ

- Наукометрия
- Страт. документы потенциального заказчика
- Федеральные документы
- R&D-подразделения партнеров
- Консалтеры
- Международные организации
- Свежие (!) доклады о фронтирах
- Проректор по науке

#### ОБРАЗОВАНИЕ

- Сайты вузов-лидеров
- Корпоративные университеты партнеров
- Федеральные документы и БД
- Экспертные организации
- Международные организации
- Проректор по образованию

#### ИНСТ. ИЗМЕНЕНИЯ

- Сайты вузов-лидеров
- Внутренние БД
- Менеджмент
- Ученый совет
- Лучшие практики
- Первый проректор или другой профильный проректор
- Человек в коридоре







# Петербургский Политех: делаем то, что нужно

Strategy@spbstu.ru

