**Приложение 2**

к Отчёту по результатам

аналитического исследования

**Кластеры университетов по уровню развития сервисов профессиональной и социально-бытовой поддержки международных специалистов**

| Кластер | Исследованные университеты | Особенности кластера |
| --- | --- | --- |
| Североамериканский кластер | Гарвардский университетКалифорнийский университет в БерклиМассачусетский технологический институтСтэнфордский университетУниверситет ТоронтоУниверситет Уотерлу | * Наличие высоко развитой и эффективной системы социально-бытовой и профессиональной поддержки специалистов, которая включает полный спектр сервисов
* Наличие различных менторских программ, в том числе индивидуальных коучинговых программ.
* Предпочтение отдается, прежде всего, менторским программам как эффективному сервису поддержки.
* Ориентация на различные группы специалистов с учетом возраста, расы, социального статуса и других дискриминирующих факторов
* Важное место в системе занимают службы карьерного развития и роста
* Преимущественно централизованная система организации сервисов (как на основе HR управления, так и на основе самостоятельного департамента)
* Слабая ориентация на иностранных специалистов, сервисы ориентированы на всех сотрудников.
* Отдельно уделяется должное внимание проблемам оценки эффективности и организации подобных сервисов, как следствие наличие научных школ по развитию проблем развития сервисов поддержки
* Информационная открытость системы поддержки, которая реализована через разработку специализированных клиентоориентированных информационных порталов и гайдов
* Развитая социально-бытовая инфраструктура
 |
| Австралийский кластер | Австралийский национальный университетУниверситет КвинслендаУниверситет Нового Южного Уэльса | * Уровень развития сервисов поддержки соответствует североамериканским университетам.
* Процесс ознакомления и адаптации достаточно формализован.
* Преимущество отдается смешанной системе организации сервисов: менторские программы организуются на базе факультетов, на централизованном уровне выполняются основные строго формализованные процедуры (визовая поддержка, вводные семинары, организация приема и размещения)
* Преимущество отдается неформальным менторским программам.
* Университеты имеет партнерские отношения со страховыми компаниями, налоговыми и финансовыми консультантами, банками и тесную интеграцию с ними.
* Имеется ярко выраженная ориентация на иностранных специалистов, в том числе пребывающих из различных регионов.
* Значимая роль государства в решении проблем рекрутинга специалистов и разработки государственных сервисных программ
* Развитая социально-бытовая инфраструктура
 |
| Английский кластер | Имперский колледж ЛондонаКембриджский университетКингс-колледж (Лондон)Оксфордский университет | * Уровень развития сервисов поддержки соответствует североамериканским университетам.
* Консервативная система поддержки, которая заключается в наличие строго формализованных процессов организации адаптации сотрудников, которые закреплены в нормативных документах.
* В большей степени сервисы ориентированы на самостоятельность сотрудников, при этом они снабжены исчерпывающими руководствами и гайдами
* Основу сервисов составляют децентрализованные менторские программы
* Большая роль и вовлеченность структурных подразделений в процессе поддержки
* Развитая социально-бытовая инфраструктура
 |
| Европейский кластер | Ведущие европейские университеты:Уппсальский университетШвейцарская высшая техническая школа ЦюрихаУниверситет МаастрихтаУниверситет АалтоМюнхенский технический университетКоролевский технологический институтДельфтский технический университетБерлинский технический университет | * Для большинства европейских университетов характерно наличие традиционных ключевых сервисов поддержки специалистов.
* Только некоторые европейские университеты соответствуют в полном объеме североамериканским университетам в плане развития подобных сервисов.
* Многие университеты имеют свою собственную систему бессрочных контрактов, построенную с учетом национальных особенностей.
* Довольно часто на факультетах имеется свое подразделение службы персонала, которые координируют процесс поддержки и адаптации.
* Имеется ярко выраженная ориентированность на иностранных специалистов, в том числе из неанглоговорящих стран
 |
| Российский кластер[[1]](#footnote-1) | Российские университеты Проекта «5-100»Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ)Сибирский федеральный университет (СФУ)Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова (МГУ) | * Подавляющее большинство российских университетов содержат на своих официальных информационных ресурсах только общую информацию по рекрутменту и приглашению иностранных специалистов, в том числе визовой поддержки.
* Развиты ключевые сервисы, но система поддержки не является целостной, также существует отдельная проблема уровня оказания сервисов
* В большинстве случаев сервисы поддержки иностранных специалистов не формализованы и оказываются сотрудниками международных служб наряду с профессорско-преподавательским составом принимающих факультетов и HR департаментом
* Имеется выраженная ориентированность на иностранных специалистов.
* Университет-лидер по числу и качеству предоставления поддержки – НИУ ВШЭ
* Значительны шаг в части развития англоязычной среды университетов
 |

1. Российский кластер достаточно фрагментирован, лидером в создании системы поддержки международных специалистов является НИУ ВШЭ [↑](#footnote-ref-1)