**Приложение 3**

к Отчёту по результатам

аналитического исследования

**Основные результаты мониторинга сервисов поддержки международных специалистов в ведущих зарубежных вузах**

| **Название зарубежного университета** | **Основные параметры сервисов профессиональной и социально-бытовой**  **поддержки специалистов и менторских программ** |
| --- | --- |
| Австралийский национальный университет (Australian National University) | Профессиональная, социально-бытовая и инфраструктурная поддержка персонала осуществляется службой управления человеческими ресурсами (Human Resources Division).  Есть специальная служба, College Research Office, которая занимается консультированием по прохождению процесса заполнения и подачи заявок на финансирование исследований и гранты, а также проверкой и утверждением таких заявок.  На вебсайте есть информационный портал для персонала.  Есть информационная поддержка исследовательской деятельности сотрудников:  - регулярно обновляемый перечень университетских и государственных программ финансирования научных исследований;  - методологические руководства по проведению исследований;  - предоставление информации по возможностям коммерциализации технических разработок и трансферу технологий.  Достаточно большое количество курсов повышения квалификации и профессионального развития для сотрудников университета.  Работа сотрудников в значительной мере интегрирована с широким набором онлайн-ресурсов. Многие курсы повышения квалификации реализуются в дистанционном режиме (ANY Pulse). Менторские программы также реализуются с использованием информационных технологий. Ряд технических функций управления человеческими ресурсами реализован онлайн через систему HR Online Remote User System (HORUS): подача заявлений на отпуск/больничный/отгул, доступ к расчетным листкам и др.  В рекрутменте персонала также задействуется собственная информационная система (ANY Recruit).  Есть ориентационный курс для новых сотрудников (онлайн и очный)  Есть сервис поддержки переезда иностранного специалиста с возмещением соответствующих затрат.  Сотрудникам предоставляются планы медицинского страхования со сниженной суммой страховой премии  Имеется отдельный информационный ресурс для менеджеров и супервайзеров, реализующих профессиональную поддержку научно-педагогических кадров. |
| Берлинский технический университет (Technical University of Berlin) | На вебсайте университета информация для персонала в основном имеется только на немецком языке.  Поддержка научно-педагогических работников осуществляется отделом персонала.  На английском языке есть ограниченная информация о некоторых сервисах, а также общая информация об интересных местах и достопримечательностях города.  Курсы повышения квалификации бесплатны для сотрудников, если они читаются в университете, а также если они читаются за пределами университета и руководитель сотрудника подтверждает необходимость прохождения такого обучения.  Есть офис поддержки двойной карьеры (The Dual Career Service) для супругов новых научно-педагогических сотрудников.  Затраты на переезд в определенных лимитах возмещаются университетом.  Есть сервис семейной поддержки (The Family Services Office), осуществляющий присмотр ща детьми сотрудников. |
| Гарвардский университет (Harvard University) | Есть портал для сотрудников университета. Дополнительно есть Интранет – HARVie.  Поддержка сотрудников реализуется силами Службы управления человеческими ресурсами (Human Resources) и входящими в ее подчинение структурами, а также административно-управленческими сотрудниками на уровне факультетов и школ.  Есть сильная система профессиональной и социально-бытовой поддержки.  Профессиональная поддержка включает систему бессрочных контрактов, карьерного развития (курсы, в том числе бесплатные онлайн-курсы на внешних ресурсах, networking сессии и др. программы профессионального развития). Особое внимание уделяется развитию лидерских качеств у сотрудников (Harvard Leadership Development Program, Leadership Coaching). Качество работы персонала оценивается системно и циклично в течение года (определяются карьерные цели, а в последствии оценивается их достижение).  Социально-бытовая поддержка включает поддержку переезда сотрудника и его семьи, услуги по присмотру за детьми и пожилыми членами семьи, медицинское и пенсионное страхование, субсидирование ипотечного кредита, поддержку сотрудника в сложных ситуациях, предоставление гибкого графика работы, возможности участия в клубах и ассоциациях, скидки в магазинах города и др.  Университет не имеет централизованных менторских программ: они развиваются самостоятельно в учебных подразделениях в необходимых им формах.  Офис старшего проректора, отвечающего за развитие и разнообразие профессорско-преподавательского состава (Office of The Senior Vice Provost, Faculty Development and Diversity), оказывает информационную поддержку руководителям учебных подразделений. На веб-сайте офиса приведены лучшие практики в плане создания и внедрения менторских программ, опубликованы ссылки на ресурсы других университетов, достигших успеха в реализации менторских инициатив.  Есть портал для сотрудников университета. Дополнительно есть Интранет – HARVie. |
| Гонконгский университет науки и технологии (Hong Kong University of Science and Technology) | Офис HR (Human Resources) координирует организацию профессиональной поддержки.  Для новых сотрудников на сайте опубликовано ориентационное руководство (New Staff Orientation Guide). Очные ориентационные сессии и программы проводятся дважды в год (Март/Апрель и Август). Для новых преподавателей действует отдельная ориентационная программа (Faculty Orientation Program) под рукводством Центра по совершенствованию обучения и преподавания (Center for Enhanced Learning and Teaching). На базе данного Центра организуются курсы повышения квалификации.  К каждому новому преподавателю приставляется опытный коллега (Faculty Host), который помогает новому члену коллектива адаптироваться к корпоративной культуре университета и оказывает социально-бытовую поддержку.  Сотрудникам предоставляется жилье на кампусе, медицинская страховка (в том числе стоматологическая),  В университете в качестве канала коммуникации между всеми преподавателями и административными сотрудниками действует Ассоциация сотрудников (HKUST Staff Association). Ассоциация предоставляет ряд сервисов и привилегий ее членам, включая следующее: стипендиальная поддержка детей сотрудников для обучения по программам бакалавриата; подписка на печатные издания; мойка автомобилей; услуги массажа; специальные предложения на различные товары и услуги. Ежегодно Ассоциация организует и проводит развлекательные мероприятия, в том числе Рождественские вечеринки, празднование Китайского Нового года и др., а также формирует группы по интересам.  В университете также имеется Университетское сообщество родителей (The University Parents Community).  В университете организована внутренняя сеть для сотрудников (Staff Intranet). |
| Датский технический университет (Technical University of Denmark) | Под руководством отдела управления человеческими ресурсами (HR) работает отдельная служба поддержки иностранных сотрудников (International Faculty Services). В рамках данной службы действуют сектора миграционной поддержки (Work & Residence Permits EU Registration Certificates), рекрутмента и переезда (Recruitment & Relocation Support), помощи с поиском жилья (Housing).  Для иностранных сотрудников проводится собеседование с целью оценки их ожиданий (Managing Expectations Interview). На вебсайте университета есть руководство для вновь прибывших специалистов (Welcome guide). По приезду для них проводится вводный курс - Introduction Programme for New International Employees. Для партнеров и супругов специалиста проводится отдельное приветственное мероприятие (Welcome Event for New Spouses/Partners). Есть ряд курсов, рассказывающих о культурных особенностях Дании и датчан.  Семейная поддержка также включает помощь в получении виз для членов семьи, помощь в присмотре за детьми и поиском школы, семинар по карьерному развитию и карьерный коучинг, предоставление доступа к профессиональным группам в социальной сети LinkedIn.  Университет обеспечивает сотрудника планами пенсионного страхования (при частичной уплате взносов сотрудником) и медицинского страхования.  Специально для иностранных сотрудников создан интернет-портал International Housing Portal с возможными вариантами проживания. Также имеются находящиеся в собственности университета апартаменты и гостевой дом.  Есть два клуба для иностранных сотрудников и их супругов: DTU Blender и DTU Spose Network.  Профессиональная поддержка сотрудников ориентирована на развитие лидерских качеств.  Раз в два года проводится опрос сотрудников университета для оценки их удовлетворенности рабочей средой, по результатам которого проводятся групповые собеседования.  Все сотрудники участвуют в ежегодной оценочной беседе (appraisal interview) с супервайзером с обсуждением достижения личных и профессиональных целей.  Классической системы бессрочных контрактов нет, но есть разнообразные должности научно-педагогических работников с возможностью длительной работы. |
| Дельфтский технический университет (Delft University of Technology) | Все основные сервисы поддержки международных специалистов предоставляются Центральным международным офисом (Central International Office, CIO) и Службой управления человеческими ресурсами (Human Resources Services, HRS).  Сервисы профессиональной поддержки включают систему оценивания эффективности деятельности персонала, Цикл результата и развития (The Result and Development Cycle, R&D), систему пожизненных контрактов, программу индивидуального развития в рамках системы пожизненного найма (Tenure Track Personal Development Programme), курсы повышения квалификации, коучинг, информационную и организационную поддержку исследовательской деятельности, систему творческих и профессиональных отпусков.  Социально-бытовая поддержка специалистов заключается в подготовке к приезду в университет (визовая поддержка, предоставление временного жилья), адаптации и закреплению на новом рабочем месте (открытие банковских счетов, страхование и др.), а также в поддержке сотрудника и его семьи в социализации и адаптации в обществе (приветственная встреча, различные сообщества иностранных специалистов в университете, помощь в поиске работы для супруга и др.).  На вебсайте университета есть портал для сотрудников. |
| Имперский колледж Лондона (Imperial College London) | Централизованной службой поддержки сотрудников является офис управления человеческими ресурсами (Human Resources Office).  Персонал специализированных структур осуществляет консультационную поддержку руководителей и специалистов учебных подразделений по вопросам интеграции и поддержки иностранных сотрудников «на местах».  Для иностранных сотрудников организован Welcome Office, формально подчиняющийся офису управления человеческими ресурсами, который отвечает за прием и интеграцию иностранных сотрудников. За координацию продвижения по службе отвечает специальная служба - The Promotions and Senior Appointments team. Для обеспечения равных возможностей и исключения дискриминации среди сотрудников создано специальное подразделение - Equality and Diversity Unit.  Есть развитая система профессиональной и социально-бытовой поддержки.  Профессиональная поддержка ориентирована на развитие талантов (Talent Development) и включает карьерное консультирование, коучинг, наставничество, курсы повышения квалификации,  Формальная менторская поддержка существует на некоторых факультетах (опытный ментор наставляет молодого специалиста). При отсутствии формальной менторской программы на отдельном факультете имеется возможность найти ментора с помощью консультантов офиса управления человеческими ресурсами.  Есть система ежегодной оценки деятельности сотрудников с обсуждением достижения личных и профессиональных целей (A Personal Review and Development Plan, PRDP).  Социально-бытовая поддержка включает адаптационную поддержку сотрудника в первые недели работы, семейную поддержку, помощь в сложных личных и семейных ситуациях, медицинское и пенсионное страхование, сообщества меньшинств, скидки в магазинах и на обучение членов семьи в университете и др.  Есть веб-портал для персонала. |
| Калифорнийский университет в Беркли (University of California, Berkeley) | Поддержка сотрудников реализуется силами Службы управления человеческими ресурсами (Human Resources) и входящими в нее структурами, а также административными сотрудниками на уровне факультетов и школ.  Есть развитая система профессиональной и социально-бытовой поддержки.  Профессиональная поддержка включает систему бессрочных контрактов, карьерного развития. Особое внимание уделяется развитию талантов (есть отдельные службы Talent Acquisition и Talent Development). Качество работы персонала оценивается системно и циклично в течение года (Perfomance Management Cycle).  Социально-бытовая поддержка включает поддержку переезда сотрудника и его семьи, услуги по присмотру за детьми и пожилыми членами семьи, медицинское и пенсионное страхование, субсидирование ипотеки, поддержку сотрудника в сложных ситуациях, предоставление гибкого графика работы, помощь супругам в поиске работы и др.  Вуз предоставляет ежедневно обновляемый информационный сервис по поиску жилья за пределами кампуса (Cal Rentals) за небольшую плату.  Университет также поддерживает достаточно широкую сеть организаций и объединений сотрудников с ориентацией на различные меньшинства (Alianza Staff Association, Asian Pacific American Systemwide Alliance (APASA), Black Staff & Faculty Organization (BSFO) и др.).  Ориентации сервисов на иностранных сотрудников нет, но им оказывается эффективная помощь.  В университете менторство (профессиональное и социально-бытовое) широко распространено и организуется каждым департаментом самостоятельно. Отличительной особенностью менторских программ в университете является то, что менторы предоставляют свою поддержку и руководство и во время проведения оценивания результатов деятельности работника.  Есть портал для сотрудников университета. |
| Университет Квинсленда (The University of Queensland) | Сервисы поддержки включают в себя организацию проживания, ухода за детьми, противодействие дискриминации и притеснения, консультации по вопросам нетрудоспособности, религиозную и консультационную поддержку. Последняя организуется в рамках программы Staff Assistance Services program (SAS) и включает поддержку по вопросам здоровья, личных и рабочих взаимоотношений, личных проблем, стресса на рабочем месте, равноправия, дискриминации и др.  Организован отдельный информационный портал для профессиональной адаптации новых сотрудников. Ознакомление начинается с заполнения специальной формы на сайте.  Имеется, так называемая, Buddy Programme, в рамках которой на 3-6 месяцев к новому сотруднику приставляют ментора, который помогает адаптироваться на новом месте и оказывает поддержку в неформальных аспектах профессиональной деятельности.  Процесс ознакомления достаточно формализован и хорошо организован, есть специальные сотрудники – Induction Officers.  Центрально-организованных менторских программ для новых сотрудников нет. Однако руководство университета считает, что менторские программы, организованные на уровне факультетов, являются более эффективными и стабильными, поэтому в некоторых структурных подразделениях имеются свои локальные менторские программы. Консультационную поддержку координаторам таких программ оказывает персонал группы Организационного развития (Organisational Development) в отделе персонала. Имеется университетское Руководство по менторству.  Организована сеть сотрудников "The University of Queensland Professionals Network (UQPN)", предоставляющая возможность сформировать свою сеть контактов как молодым, так и опытным преподавателям.  Есть портал для персонала. |
| Кембриджский университет (University of Cambridge) | Отдел персонала в большей степени занимается административной работой. На каждом факультете есть свое подразделение по работе с персоналом, подчиняется главному отделу по персоналу.  В каждом структурном подразделении для новых сотрудников организована менторская программа.  Службой Personal and Professional Development организован онлайн вводный курс для новых сотрудников, а также курс «Welcome to Cambridge».  Есть University Counselling Service, офис по уходу за детьми (Childcare Office), служба проживания (Accommodation Service), служба поддержки новоприбывших и visiting профессоров (Newcomers and Visiting Scholars).  Имеется раздел для персонала на веб-сайте университета, где представлена обширная информация о новых и опытных сотрудниках. |
| Кингс-колледж (Лондон) (King's College London) | Профессиональная поддержка сотрудников организована под руководством главы администрации и секретариата колледжа (Head of Administration and College Secretary)  Структура поддержки сотрудников децентрализована. Инфраструктурную и административную поддержку оказывает служба управления человеческими ресурсами (Human Resources), но отдельные сервисы поддержки реализуются специальными службами (Academic support and quality, Accommodation Office (IoP) и др.). Отдельные структуры профессиональной поддержки существуют для факультетов социальных и гуманитарных наук и для медицинского факультета.  В рамках службы управления человеческими ресурсами действует команда по организационному развитию (Organisational Development team), реализующая профессиональную поддержку сотрудников. Она заключается в организации приветственных сессий для новых сотрудников (Welcome to King's), широкий выбор курсов повышения квалификации (King’s Learning Institute), коучинг (есть шесть аккредитованных университетом коучей), несколько менторских программ (для сотрудников женского пола, для научных сотрудников, для научно-педагогических работников Института психиатрии, психологии и нейронауки, а также несколько внешних менторских программ), нетворкинг сессии с коллегами и др.  Также задействован метод круговой оценки (360 Feedback) – метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса делового окружения сотрудника.  Для научных кадров реализуется специальная программа, The Researcher Development Programme, направленная на обучение, тренинг и развитие исследовательских навыков.  Социально-бытовая поддержка заключается в предоставлении временного жилья сотруднику и его семье, визовой поддержке, предоставлении спортивной инфраструктуры, помощи в приобретении велосипедов, медицинской помощи на базе университетского медицинского учреждения, а также поддержке меньшинств и сотрудников с частичной трудоспособностью, а также в оказании психологической помощи.  На веб-сайте есть информационный раздел для персонала и разделы отдельных сервисов поддержки. |
| Королевский технологический институт (KTH Royal Institute of Technology) | Для преподавателей в системе бессрочного найма (Tenure Track), организована менторская программа, программы развития преподавательских навыков, навыков проведения научных исследований, а также лидерских качеств.  Есть Ассоциация международных исследователей Стокгольма (Stockholm International Researchers Association), которая является платформой для поддержки социальных контактов среди зарубежных преподавателей за пределами рабочего места (встречи, совместные поездки, семинары и др.).  Кроме того, для молодых ассистентов профессоров организована программа Partners in Learning at KTH, которая базируется на их взаимодействии и сотрудничестве: участники выбирают менторов/партнеров среди таких же неопытных коллег.  Есть краткое руководство со ссылками на ресурсы для новых сотрудников.  Оказывается поддержка в поиске жилья, в визовых вопросах, страховании, школ для детей. Есть портал для супругов. |
| Лондонская школа экономики и политических наук (London School of Economics and Political Science) | Есть несколько ознакомительных программ (induction programmes) для новых сотрудников. Отдел персонала организует однодневную вводную сессию для новых специалистов (ежемесячно) с ланчем. При консультационной поддержке отдела персонала организуется вводный инструктаж на уровне департаментов.  Для гостевых лекторов/ассистентов и преподавателей на полной ставке организуются разные ознакомительные сессии.  Для каждого нового сотрудника организуется ознакомительное менторство на период до шести месяцев (по желанию).  Для новых иностранных сотрудников есть специальная страничка на сайте. Оказывается поддержка со стороны отдела персонала в визовых вопросах, вопросах открытия банковских счетов, получения страховки. Служба размещения оказывает поддержку в поиске жилья.  Есть специальный раздел для персонала на сайте. |
| Массачусетский технологический институт (Massachusetts Institute of Technology) | Поддержка сотрудников реализуется силами службы управления человеческими ресурсами (Human Resources) и входящими в ее подчинение структурами, а также административно-управленческими сотрудниками на уровне факультетов и школ.  Есть развитая система профессиональной и социально-бытовой поддержки.  Профессиональная поддержка включает систему бессрочных контрактов, карьерного развития (курсы повышения квалификации, систему профессиональных отпусков, семинары по карьерному развитию, индивидуальные консультации с коучем, а также использование инструментов карьерного планирования). Особое внимание уделяется развитию талантов у сотрудников. Качество работы персонала оценивается системно и циклично в течение года (Performance and Development Review).  Социально-бытовая поддержка включает поддержку переезда сотрудника и его семьи, услуги по присмотру за детьми и пожилыми членами семьи, медицинское и пенсионное страхование, помощь в приобретении жилья (Faculty Housing Assistance Program), поддержку сотрудника в сложных ситуациях, предоставление гибкого графика работы, возможности участия в клубах и ассоциациях, скидки в магазинах, фитнес-центрах города и др.  Формальные менторские программы имеются в отдельных учебных подразделениях и нацелены на достижение конкретных целей по управлению человеческими ресурсами. Неформальные менторские программы поощряются, есть методические указания для потенциальных наставников.  На веб-сайте есть портал для сотрудников университета. Для новых сотрудников предусмотрен отдельный ресурс с необходимой информацией и формами (New Employee Orientation & Onboarding). |
| Мюнхенский технический университет (Technical University of Munich) | Для иностранных работников есть специальная служба "The Welcome Center".  Для преподавателей, работающих над получением бессрочного контракта (Tenure Track), организована менторская поддержка.  Есть Служба семьи (Family Service), и служба Dual Career Service, занимающаяся вопросами трудоустройства супруга.  Есть информационный раздел для нового персонала: визовые вопросы, проживание, сервисы поддержки для супругов, открытие счетов, приобретение страховки. |
| Оксфордский университет (University of Oxford) | Поддержка специалистов осуществляется на уровне департаментов и на уровне университета в целом (координирующие службы).  Есть Staff Handbook для разных категорий сотрудников с отдельным разделом для зарубежных специалистов с информацией о миграционных вопросах, проживании, школах, больницах, налогах, банковских счетах и др.  Есть онлайн курс «Induction for new staff».  На сайте есть отдельный ресурс «Advice for new members of academic staff», который разработан структурой Oxford Learning Institute.  Данная структура является координирующей на уровне университета. Ею поддерживаются также менторские программы. Ею разработано общее руководство по созданию менторских программ на уровне департаментов.  Oxford Learning Institute также занимается вопросами повышения квалификации персонала и личностного развития, организует соответствующие программы и семинары.  Для новых преподавателей централизованно проводится вводный семинар (3-4 дня).  Имеется раздел для персонала на сайте. |
| Стэндфордский университет (Stanford University) | Система поддержки является развитой. Сервисы ориентированы на всех научно-педагогических сотрудников, а не только иностранных., но есть программы найма иностранных сотрудников (Global HR Programs).  Для новых сотрудников есть сервис поддержки The Welcome Center – Cardinal at Work с веб-ресурсом, где изложены все доступные сотрудникам формы поддержки и информация о том, что необходимо сделать в первые дни работы.  Профессиональная поддержка включает систему бессрочных контрактов, карьерного развития (курсы, индивидуальное карьерное консультирование и др.). Качество работы персонала оценивается системно и циклично в течение года (определяются карьерные цели, а в последствии оценивается их достижение).  Социально-бытовая поддержка включает поддержку переезда сотрудника и его семьи, услуги по присмотру за детьми и пожилыми членами семьи, медицинское и пенсионное страхование, субсидирование ипотечного кредита, поддержку сотрудника в сложных ситуациях, предоставление гибкого графика работы, возможности участия в клубах и ассоциациях, программы скидок и льгот и др.  К каждому новому сотруднику приставляется ментор (опытный сотрудник), целью которого является обеспечение успешной профессиональной деятельности своего подопечного. На отдельных факультетах также имеются самостоятельно организованные формальные менторские программы.  На веб-сайте есть раздел с ресурсами для профессорско-преподавательского состава (Faculty). |
| Тринити-колледж Дублин (Trinity College Dublin) | Ориентационная информация для новых специалистов в специальном руководстве на сайте.  Есть ориентационные сессии продолжительностью в несколько дней, включают ланч.  Есть две менторские программы - для новых сотрудников (первые три года работы) и для работающих в течение длительного времени.  Занимается этими программами офис развития лидерства и человеческих ресурсов (Leadership & People Development).  На веб-сайте есть раздел «Human Resources». |
| Университет Аалто (Aalto University) | Сервисы поддержки предоставляются с помощью специализированных структур. Все эти структуры входят в состав и координируются Управлением человеческих ресурсов (HR Services). На кафедрах выделяются специальные сотрудники, которые помогают иностранным специалистам быстрее влиться в коллектив.  Сервисы профессиональной и социально-бытовой поддержки включают систему пожизненного найма, систему срочных контрактов, услуги по подготовке к приезду в университет и оформлению на работу, услуги по обустройству на новом месте, профессиональную поддержка, поддержку семьи и услуги по социализации и адаптации в финском обществе.  Для всех иностранных сотрудников ежегодно организуются ориентационные семинары, встреча «Welcome to the Aalto University», информационные ярмарки и другие мероприятия.  Иностранные сотрудники получают следующие льготы: специальное медицинское обслуживание, профессиональную подготовку и повышение квалификации, услуги специальной структуры университета Unisport по льготной цене, скидки на обед, участие в культурных мероприятиях и клубах университета, участие (вместе с супругой) в бесплатных курсах финского языка.  В университете разработана и реализуется специальная «Программа поддержки семьи иностранного сотрудника» (Family Program).  В Facebook создана специальная группа «Aalto University International staff and families».  В рамках программы поддержки семьи действует также программа «Друг семьи» (Family Friend). Финские семьи, участники этой программы, приглашают иностранных специалистов и членов их семей к себе домой для неформального общения в свободное время.  Иностранным специалистам и членам их семей оказывается содействие в получении дополнительного образования.  Для общения с коллегами, выпускниками и студентами университета создана специальная социальная платформа AlumniNET.  Есть Интранет для сотрудников – Inside. |
| Университет Амстердама (University of Amsterdam) | Профессиональная поддержка сотрудников включает систему бессрочных контрактов, курсы и программы повышения квалификации, тренинги, творческий и другие профессиональные отпуска, финансовую поддержку для прохождения курсов за пределами университета, а также индивидуальные карьерные консультации.  Социально-бытовая поддержка включает систему отгулов, бонусы по итогам года, участие в пенсионном плане, возмещение транспортных расходов и субсидирование проезда на общественном транспорте, медицинское страхование для всех членов семьи, страхование от потери трудоспособности для сотрудников, языковые курсы, спортивную инфраструктуру.  В университете есть миграционный офис (The Staff Immigration Office), который оказывает визовую поддержку иностранным сотрудникам.  Поддержка в поиске жилья организована формально на уровне факультетов и кафедр (Housing officers). Возможно субсидирование расходов на аренду.  Для сотрудников есть внутренняя сеть – Intranet. |
| Университет Гронингена (University of Groningen) | Система профессиональной и социально-бытовой поддержки направлена на иностранных сотрудников и разнообразие среди персонала (Diversity).  С 2003 года функционирует система бессрочного найма.  Система профессиональной поддержки ориентирована на развитие талантов. Есть Программа развития талантов (Talent Development Programme), предоставляющая опытного наставника для молодого сотрудника, помощь в оформлении заявок на финансирование исследований, курсы повышения квалификации и курс академического лидерства, а также индивидуальный коучинг более опытных сотрудников в системе пожизненного найма.  Широко поощряется и поддерживается академическая мобильность научно-педагогических кадров (программы Erasmus, Coimbra и др.).  Внутренние курсы повышения квалификации направлены на развитие карьеры, лидерских качеств, навыков проведения исследований и личных качеств.  Новые сотрудники проходят обучение и проходят специальную сертификацию для преподавателей в университетах - University Teaching Qualification.  В университете также реализуется стандартная программа оценки деятельности сотрудников на ежегодной основе (Results and Development interviews)  Есть менторская программа для сотрудников женского пола.  Для научных кадров есть департамент поддержки исследовательской и инновационной деятельности Research and Innovation Support, оказывающий помощь в применении информационных технологий в исследовательской деятельности  Предоставляются творческие отпуска и возможность гибкого графика.  Социально-бытовая поддержка включает визовую поддержку оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком, членство в фитнес-центре, психологическую помощь, поддержку супруга, субсидирование проезда и покупки велосипеда, медицинское страхование.  Для иностранных сотрудников есть раздел с необходимой информацией о налоговый и банковской системах страны, поиске жилья и др. |
| Университет Маастрихта (Maastricht University) | Система профессиональной поддержки направлена на развитие талантов и осуществляется централизованно подразделениями Управления человеческими ресурсами. Она включает систему пожизненного найма, сервисы по карьерному консультированию (Staff Career Counselling Services), а также Центр развития персонала (Staff Development Centre), ответственный за обучение персонала (курсы), развитие Программы академического лидерства (ALP), работу Академии молодых исследователей (The Young Researchers Academy ), сообщества, которое способствует развитию коммуникации между молодыми и талантливыми учеными, работающими в разных структурных подразделениях университета).  Для иностранных сотрудников создан Центр знаний (Knowledge Centre for International Staff), подразделение Управления человеческими ресурсами, занимающееся визовой, информационной и консультационной поддержкой иностранцев.  На веб-сайте есть информационный раздел для персонала. Есть внутренняя сеть для сотрудников – Intranet (My UM). |
| Университет Нового Южного Уэльса (University of New South Wales) | Служба управления человеческими ресурсами оказывает основную часть поддержки сотрудникам. На каждом факультете работает консультант из этой службы.  Сервисы профессионального развития реализуются подразделением The People and Culture Development Unit совместно со службой управления человеческими ресурсами и включают программы развития лидерских навыков, курсы повышения квалификации, оценивание и повышение эффективности деятельности сотрудников (Performance Development Scheme) и др.  Для поддержки сотрудников женского пола работает программа Academic Women in Leadership (AWIL).  Все новые сотрудники проходят вводный инструктаж (Induction) онлайн  Социально-бытовые сервисы поддержки включают помощь с получением виз, медицинское и пенсионное страхование, предоставление возможностей по проведению свободного времени, отдыха и спорта, поддержание разнообразия среди сотрудников, услуги по присмотру за детьми и дошкольному образованию.  Университет в рамках своего пакета помощи с переездом возмещает затраты на аренду временного жилья вплоть до восьми недель проживания.  С целью поддержки карьерного развития сотрудников разработано руководство для менеджеров и супервайзеров учебных подразделений по разработке и реализации формальных и неформальных менторских программ. В настоящее время на Факультете искусства и дизайна (Art & Design) функционирует первая в университете формальная межфакультетская программа (Inter-Departmental Mentoring), запущенная в конце 2014 года. |
| Университет Сан-Паулу (University of São Paulo) | Сервисы поддержки в университете направлены на привлечение и удержание высококвалифицированных иностранных научных сотрудников для работы с местными исследователями в совместных проектах, а также на содействие возвращению бразильских ученых, получивших степень и работающих за рубежом.  Сотрудники Международного офиса предоставляют иностранным специалистам всю необходимую информацию о регистрации, поиске жилья, получении страховки, открытии банковских счетов и т.д.  Университет предоставляет финансовую поддержку для иностранных профессоров, которые планируют исследования с привлечением студентов вуза.  У вуза есть развитая социальная инфраструктура. На территории кампуса находятся несколько музеев, в большинство из которых свободный вход, два медицинских учреждения, культурные и спортивные центры, кинотеатр, кафе и рестораны, центр по популяризации науки и др.  Университет предлагает курсы португальского языка для иностранных сотрудников.  Университет поддерживает мобильность преподавателей и участвует в различных международных программах (The Erasmus Mundus Program, The Association of Universities of Portuguese language, The Magalhães Network и др.). |
| Университет Торонто (University of Toronto) | Для новых специалистов проводятся ознакомительные сессии (ежемесячно). Отдельная секция в ознакомительной сессии предназначена для супругов.  Центр организационного развития и обучения (Organizational Development and Learning Centre) проводит менторскую программу.  Есть The Office of the Vice Provost, Faculty & Academic Life (VPFAL), который и организует ориентационные сессии, а также семинар, посвященный налоговой системе страны.  Есть Служба переезда преподавателей (Faculty Relocation Service), которая оказывает поддержку новым преподавателям в вопросах поиска жилья, открытия банковских счетов, социального и медицинского страхования, услуг по уходу за детьми, визовых вопросах и др.  Помощь в семейных вопросах оказывает специальный офис Family Care Office.  Портал для персонала на веб-сайте, отдельный раздел для новых сотрудников. |
| Университет Уотерлу (University of Waterloo) | Есть информационный портал WatPort для новых преподавателей, переезжающих в Уотерлу, со всей необходимой информацией и поддержкой в вопросах миграции, поиска жилья, семейной поддержки и др.  Есть университетская Ассоциация преподавателей (FAUW), которая представляет их интересы.  Есть Центр повышения педагогического мастерства (Centre for Teaching Excellence (CTE)), который координирует формальную менторскую программу с участием на добровольной основе. Данный центр также организует обучающие семинары по вопросам преподавания в университете для новых преподавателей. В отдельных структурных подразделениях (кафедрах, факультетах, школах) их глава может дополнительно назначить опытного сотрудника в качестве ментора на неформальной основе.  В целях повышения качества преподавания организован институт The Teaching Fellows, который готовит лидеров в области преподавания, которые затем могут поделиться преподавательским мастерством и инновационными подходами к обучению студентов с другими.  Портал для персонала на вебсайте, отдельный раздел для новых сотрудников. |
| Уппсальский университет (Uppsala University) | Университет в основном обеспечивает информационную поддержку, поскольку поддержка иностранцев хорошо организована на городском уровне.  Профессиональная поддержка в университете включает систему пожизненного найма и курсы повышения квалификации.  Социально-бытовая поддержка сотрудников организована на базе факультета и кафедры. Для поддержки иностранных сотрудников также есть служба поддержки - International Faculty and Staff Services.  Университет проводит ориентационный семинар отдельно для иностранных новоприбывших сотрудников.  Для супруга иностранного сотрудника проводится программа (4 сессии), на которой рассказывают о поиске работы в Швеции (Career Program for Spouses). |
| Федеральная политехническая школа Лозанны (Swiss Federal Institute of Technology in Lausanne) | Сервисы профессиональной поддержки включают систему пожизненного найма, курсы повышения квалификации.  Социально-бытовая поддержка включает поддержку работы различных сообществ и ассоциаций сотрудников, а также карьерную поддержку супруга сотрудника.  Имеется информационная поддержка для иностранных сотрудников на сайте университета. |
| Швейцарская высшая техническая школа Цюриха (Swiss Federal Institute of Technology in Zurich) | Координирующая служба – отдел персонала (HR). Есть Управление по делам профессорско-преподавательского состава (Office for Faculty Affairs), которое занимается консультационной поддержкой научно-педагогических работников с момента начала их работы в университете до выхода на пенсию или увольнения. Также есть так называемый Welcome Center – служба, которая занимается предоставлением информации, прежде всего для зарубежных аспирантов и постдоков по миграционным вопросам, а также вопросам жизни и работы в Швейцарии.  На веб-сайте университета есть раздел отдела персонала («Working, teaching and research»), где можно найти общую информацию о персонале, вакансиях, об условиях работы, а также отдельный раздел для международного персонала.  Для сотрудников организуются внутренние курсы повышения квалификации.  Для новых специалистов организуется вводный курс (для административного персонала) или ориентационный семинар (для профессорско-преподавательского состава).  Отдел персонала предоставляет возможность индивидуального коучинга. |