


**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»**

Одобрено решением Собрания учредителей АНО ВО СИБУП, протокол № 2 от «22» декабря 2025 г.	
Рассмотрено на заседании Ученого совета института, протокол № 4 от «24» декабря 2025 г.	Ректор АНО ВО СИБУП В. Забуга 

ПРОГРАММА

**развития Автономной некоммерческой организации высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»
на период 2026–2030 гг.**

Красноярск 2026

Оглавление

АННОТАЦИЯ.....	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	5
1.1. Краткая характеристика текущего состояния образовательной организации и динамика за предшествующий период.....	5
1.1.1. Текущее состояние и позиционирование.....	5
1.2. Динамика ключевых показателей и адаптация к изменениям.....	6
1.2.1. Образовательная деятельность и контингент обучающихся.....	6
1.2.2. Качество подготовки и востребованность выпускников.....	6
1.2.3. Кадровый потенциал.....	7
1.2.4. Научно-исследовательская деятельность.....	7
1.2.5. Материально-техническая и информационная база.....	7
1.2.6. Финансово-экономическая деятельность и устойчивость.....	8
1.2.7. Внешнее признание и аккредитация.....	8
1.3. Итоговая оценка текущего состояния и ключевые вызовы.....	8
1.4. Стратегические приоритеты на период 2026-2030 гг.....	10
2. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА.....	11
2.1. Миссия института.....	11
2.2. Стратегическая цель института.....	12
3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА.....	14
3.1. Образовательная политика.....	14
3.1.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.....	14
3.1.2. Цель образовательной политики.....	15
3.1.3. Ключевые направления реализации и мероприятия.....	16
3.2. Политика в области научно-исследовательской деятельности и инноваций.....	33
3.2.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.....	33
3.2.2. Цель политики в области НИД и инноваций.....	34
3.2.3. Ключевые направления реализации.....	35
3.3. Молодежная политика (воспитательная деятельность).....	39
3.3.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.....	39
3.3.2. Цель молодежной политики.....	40
3.3.3. Ключевые направления реализации.....	41
3.4. Политика по развитию человеческого капитала.....	47
3.4.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.....	47
3.4.2. Цель и стратегические ориентиры кадровой политики.....	48
3.4.3. Ключевые направления реализации.....	49
3.5. Политика по развитию инфраструктуры.....	54
3.5.1. Анализ текущей ситуации и стратегические вызовы.....	54
3.5.2. Цель и стратегические ориентиры.....	55

3.5.3. Ключевые направления реализации.	56
3.6. Политика в области цифровой трансформации.	59
3.6.2. Цель и принципы.	61
3.6.3. Ключевые направления реализации.	61
3.7. Система управления образовательной организацией.	64
3.7.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.	64
3.7.2. Цель и стратегические задачи.	65
3.7.3. Ключевые направления реализации.	65
3.8. Социальная миссия образовательной организации.	68
3.8.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.	68
3.8.2. Цель социальной миссии.	69
3.8.3. Ключевые направления реализации.	69
3.9. Политика в области партнерского развития и коммерциализации образовательных технологий.	73
3.9.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.	73
3.9.2. Цель политики.	74
3.9.3. Ключевые направления реализации.	74
РАЗДЕЛ 4. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ.	77
4.1. Органы управления Программой развития и их функции.	77
4.2. Система мониторинга, контроля и отчетности.	79
4.3. Порядок внесения изменений в Программу развития.	79
4.4. Финансово-экономическая модель.	80
4.4.1. Принципы и цель финансово-экономической модели.	80
4.4.2. Ресурсное обеспечение Программы развития: структура и источники.	81
4.4.3. Финансовое обеспечение мероприятий и управление расходами.	82
4.4.4. Механизмы обеспечения финансовой устойчивости.	82
4.5. Методика оценки эффективности реализации программы развития.	83

АННОТАЦИЯ

Настоящая Программа развития Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (АНО ВО СИБУП) на период 2026–2030 гг. разработана в соответствии с:

- завершением реализации предыдущей Программы развития на 2019–2025 гг.;
- требованиями части 4.1 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 г. № 2547 «Об утверждении требований к структуре и содержанию программы развития образовательных организаций высшего образования»;
- методическими рекомендациями по разработке программ развития образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, утверждёнными 11 января 2023 г.

Программа определяет стратегию развития института как ведущего в Сибири центра прикладных компетенций, интегрирующего образование, науку и бизнес для кадрового и экспертного сопровождения инновационного развития региона.

Документ содержит анализ текущего состояния и динамики развития института за последние пять лет, формулировку миссии и стратегической цели, а также комплекс мероприятий по следующим направлениям:

- образовательная политика;
- научно-исследовательская деятельность и инновации;
- молодежная политика и воспитательная работа;
- развитие человеческого капитала;
- инфраструктурное развитие;
- цифровая трансформация;
- система управления;

- социальная миссия;
- партнёрское развитие и коммерциализация.

Реализация Программы направлена на преодоление ключевых вызовов: сокращения контингента, старения кадрового состава и инфраструктуры, а также на укрепление финансовой устойчивости и конкурентоспособности института на рынке образовательных услуг.

К 2030 году институт планирует утвердить свою роль как гибкого образовательного хаба, обеспечивающего подготовку востребованных специалистов, проведение прикладных исследований и активное участие в социально-экономическом развитии Красноярского края и Сибирского региона.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Краткая характеристика текущего состояния образовательной организации и динамика за предшествующий период.

1.1.1. Текущее состояние и позиционирование.

Автономная некоммерческая организация высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (АНО ВО СИБУП) является старейшим негосударственным вузом Сибирского федерального округа (ведет историю с 1994 года) и единственной головной негосударственной образовательной организацией высшего образования в Красноярском крае. Институт осуществляет деятельность на основании бессрочной лицензии и обладает государственной аккредитацией (за исключением направления «Юриспруденция»). Вуз входит в авторитетные профессиональные ассоциации (негосударственных и юридических вузов), а его ректор является членом Совета ректоров вузов Красноярского края, что подтверждает его интеграцию в региональное образовательное пространство.

Институт реализует многоуровневую систему непрерывного образования, включающую программы высшего образования (бакалавриат по 4 направлениям),

среднего профессионального образования (4 специальности) и дополнительного профессионального образования. Общий контингент обучающихся составляет более 800 человек.

1.2. Динамика ключевых показателей и адаптация к изменениям.

1.2.1. Образовательная деятельность и контингент обучающихся

За отчетный период произошла значительная структурная перестройка контингента в ответ на внешние вызовы. Общая численность обучающихся сократилась с 1051 до 749 человек. Ключевой тенденцией стало последовательное сокращение приема и контингента по программам ВО (с 785 до 407 человек) на фоне демографического спада, ограничений для заочной формы обучения и отсутствия госаккредитации по направлению «Юриспруденция» (с 2021 г.). В то же время наблюдается устойчивый рост интереса к программам СПО, контингент по которым увеличился с 266 до 342 человека. Институт успешно адаптируется к изменениям спроса, сохраняя ежегодный общий прием на уровне 300–337 человек. Средний балл ЕГЭ для поступающих на платные места ВО находится в диапазоне 48–56, что отражает высокую конкуренцию на рынке и требует постоянного внимания к профориентационной политике.

1.2.2. Качество подготовки и востребованность выпускников.

Институт демонстрирует стабильно высокое качество образовательного процесса, подтверждаемое бессрочной аккредитацией, успешным прохождением независимой оценки (ФЭПО) и наличием профессионально-общественной аккредитации (ПОА) по ряду программ. Результаты ГИА остаются на высоком уровне: абсолютная успеваемость на защитах ВКР – 100%, качественная – 72-100%, средний балл – 4.4–4.9.

Наиболее яркой положительной динамикой является рост уровня трудоустройства выпускников – с 80.0% в 2021 году до 96–97% в 2022-2023 гг. Это результат целенаправленной работы с работодателями, которые активно

привлекаются к работе в ГЭК, и высокой практической ориентированности образовательных программ.

1.2.3. Кадровый потенциал.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) соответствует всем требованиям ФГОС и сохраняет стабильную численность (57-59 чел. по программам ВО). Сохраняется высокий уровень квалификации: доля остепененных сотрудников превышает 80%, доля штатных работников составляет около 64-85% в приведенных ставках. Отмечается положительная динамика роста доли докторов наук (с 5.7% в 2021 г. до 11.3% в 2024 г.).

Ключевым вызовом является увеличение среднего возраста ППС с 51 до 54 лет, что актуализирует задачи кадрового обновления и обеспечения преемственности. Ежегодно более половины преподавателей проходят программы повышения квалификации.

1.2.4. Научно-исследовательская деятельность.

Наблюдается устойчивый рост научной продуктивности. Значительно увеличилось количество публикаций в журналах ВАК и базах данных Scopus/Web of Science. Индекс Хирша организации вырос с 38 до 43. Сформировано 5 устойчивых научных направлений, ежегодно издаются монографии и получают патенты. Количество авторов, зарегистрированных в Science Index, увеличилось с 83 до 92 человек, что свидетельствует о росте вовлеченности ППС в научную коммуникацию.

1.2.5. Материально-техническая и информационная база.

Институт располагает собственной учебно-лабораторной базой (общая площадь около 2957 кв. м., из них 2733 кв. м. – собственные помещения), соответствующей установленным нормам. Информационно-образовательная среда включает полнофункциональную ЭИОС и доступ к ведущим электронно-библиотечным системам при сохранении значительного бумажного фонда (~200 тыс. экз.). Созданы условия для обучения лиц с ОВЗ. Существенным ограничением для привлечения иногородних абитуриентов остается отсутствие собственного общежития.

1.2.6. Финансово-экономическая деятельность и устойчивость.

Финансовое состояние института в предшествующем периоде характеризуется операционной стабильностью при нарастании структурных дисбалансов. Общие доходы и расходы организации сбалансированы и сохраняются на уровне 67-76 млн рублей ежегодно. Основным источником доходов (70-76%) являются средства от оказания платных образовательных услуг, что подтверждает рыночный характер деятельности института.

Ключевой тенденцией, вызывающей озабоченность, является критический рост доли расходов на оплату труда (с 67.5% до 78.5% от всех расходов). Это является прямым следствием сокращения контингента обучающихся при сохранении костяка профессорско-преподавательского состава и ведет к снижению финансовой маневренности. Финансирование развития материально-технической базы, ремонтов и технологического обновления осуществляется по остаточному принципу, что усугубляет риски физического и морального износа инфраструктуры. Таким образом, финансовая модель института демонстрирует устойчивость в краткосрочной перспективе, но обладает высокой структурной ригидностью, ограничивающей возможности для инвестиций в развитие и повышающей зависимость от динамики приема на платные места.

1.2.7. Внешнее признание и аккредитация.

Помимо государственной аккредитации, институт активно использует механизм профессионально-общественной аккредитации для подтверждения качества программ. Вуз стабильно входит в число самых востребованных негосударственных вузов России (51-я позиция по версии МИА «Россия сегодня»), а в мониторингах эффективности демонстрирует высокие результаты по программам СПО (1-я лига).

1.3. Итоговая оценка текущего состояния и ключевые вызовы.

АНО ВО СИБУП сохраняет фундаментальные основы для деятельности: бессрочную лицензию, государственную аккредитацию по ряду направлений, узнаваемый бренд как старейшего негосударственного вуза региона и

наработанные связи с работодателями, что подтверждается высоким уровнем трудоустройства выпускников.

Однако текущее состояние института характеризуется комплексом взаимосвязанных вызовов, создающих значительное давление на операционную и финансовую устойчивость:

1. Кризис контингента и его финансовые последствия: Резкое сокращение численности студентов, особенно на программах ВО, привело к структурному сокращению доходной базы. Формирование малокомплектных групп усугубляется отсутствием госаккредитации по «Юриспруденции». Финансовым отражением этого кризиса стал рост доли постоянных расходов на оплату труда до 78.5%, что резко сузило возможности для инвестиционной деятельности.

2. Критические риски в кадровом потенциале: Несмотря на формальное соответствие требованиям по острепенности, кадровый состав характеризуется критически высоким средним возрастом (54 года) и зависимостью от сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста. Это создает непосредственные риски преемственности, угрозу потери знаний и сопротивления инновациям.

3. Физический и технологический износ инфраструктуры: Материально-техническая база института не обновляется системно. Отсутствие регулярных ремонтов и модернизации приводит к моральному и физическому старению учебных помещений и оборудования, что негативно сказывается на качестве образовательной среды, привлекательности для абитуриентов и возможностях внедрения современных образовательных технологий. Действующая финансовая модель, ориентированная на покрытие текущих операционных затрат, не создает ресурсов для преодоления этой проблемы.

4. Низкая финансовая маневренность и инвестиционный потенциал: Сбалансированный, но «жесткий» бюджет с доминированием расходов на зарплату ограничивает способность института гибко реагировать на вызовы рынка, внедрять ресурсоемкие образовательные технологии и обновлять материальную базу, что подрывает долгосрочную конкурентоспособность.

Заключение:

Таким образом, текущее состояние института является противоречивым. С одной стороны, сохраняется правовая и организационная основа, а также отдельные конкурентные преимущества (СПО, трудоустройство). С другой — налицо системный кризис, выражающийся в сокращающейся финансовой базе, нарастающей структурной ригидности бюджета, старении ключевых ресурсов (кадры, инфраструктура) и накоплении структурных проблем (неаккредитованное направление, отсутствие общежития).

Именно разрешение этих противоречий и преодоление указанных вызовов является первоочередной целью настоящей Программы развития. Стратегические инициативы, представленные в последующих разделах, должны дать конкретные ответы на вопросы финансовой стабилизации, кадрового обновления, модернизации инфраструктуры и репозиционирования института на рынке образовательных услуг.

1.4. Стратегические приоритеты на период 2026-2030 гг.

Для преодоления выявленных системных вызовов и трансформации конкурентных преимуществ в устойчивую модель роста, институт определяет следующие стратегические приоритеты, на которых будет базироваться последующая стратегия и план мероприятий:

1. Финансовая стабилизация и диверсификация доходов: Преодоление структурной ригидности бюджета через развитие ДПО, корпоративного обучения, коммерциализацию научно-экспертных услуг и партнёрские модели.
2. Кадровое развитие: Приток новых компетенций из реального сектора, формирование кадрового резерва и внедрение гибких ролевых моделей.
3. Модернизация и цифровизация инфраструктуры: Целевое обновление материально-технической базы и образовательной среды для поддержки практико-ориентированной и сетевой модели обучения.

4. Репозиционирование и рост контингента: Укрепление бренда, усиление профориентации, восстановление позиций на рынке Юриспруденции и активное развитие программ СПО как точки роста.

2. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА.

2.1. Миссия института.

Миссия АНО ВО «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» заключается в подготовке конкурентоспособных и социально ответственных профессионалов в сфере права, бизнеса, управления, психологии и туризма, обладающих глубокими теоретическими знаниями и необходимыми практическими навыками через интеграцию качественного образования, прикладных научных исследований и тесного взаимодействия с партнерами из реального сектора экономики. Мы стремимся развивать у студентов предпринимательское мышление, лидерские качества и уникальные компетенции, необходимые для успешного карьерного роста и личного развития. востребованные для инновационного развития Сибирского региона. Мы рассматриваем наших выпускников как катализаторов экономического роста, способных предлагать новые идеи и внедрять передовые методики в работу предприятий региона. Достижение этой цели реализуется через последовательную реализацию следующих ключевых компонентов:

1. **Образовательно-профессиональный:** Применение прогрессивных образовательных технологий и проектно-модульных методов обучения, развитие цифровых платформ и дистанционного обучения, создание индивидуальной образовательной траектории для каждого студента, направленную на формирование востребованных компетенций в бизнесе, управлении, праве, психологии и туризме, обеспечивающих высокий уровень готовности выпускников к требованиям рынка труда.

2. **Научно-прикладной:** Проведение прикладных исследований и научно-методических работ, соответствующих актуальным потребностям предприятий малого и среднего бизнеса региона, а также взаимодействие с ведущими

отечественными и международными научными коллективами, что позволяет обогатить учебный процесс и внести вклад в инновационное развитие экономики и социальной практики региона.

3. **Предпринимательско-инновационный:** Создание эффективной среды для развития предпринимательского мышления и лидерских качеств, поддержка студенческих инициатив и стартапов, продвижение экологически чистых технологий и устойчивых решений, тесное взаимодействие с бизнес-сообществом для формирования навыков проектирования новых видов деятельности, а также инициирование создания малых инновационных предприятий (МИП).

4. **Регионально-социальный:** Совместная работа с органами власти и бизнес-сообществом региона, активное участие в реализации госпрограмм и социально значимых проектов, инициатива корпоративных социальных обязательств, направленная на улучшение социального климата и ускоренное развитие экономики Красноярского края и Сибири.

5. **Личностно-развивающий:** Создание комплексной системы сопровождения индивидуального роста студентов и сотрудников, включающей менторство, участие в культурных и спортивных мероприятиях, волонтерстве, патриотическом воспитании и общественных акциях, формирование творческого пространства для появления свежих идей и активного проявления личности, содействие экологическому сознанию и устойчивому образу жизни, что помогает формировать психологически устойчивых, социально активных и преданных Родине членов общества.

2.2. Стратегическая цель института.

Стратегической целью института на период до 2030 года является укрепление позиций ведущего в Сибири центра прикладных компетенций, который обеспечивает кадровое и экспертно-аналитическое сопровождение инновационного развития экономики региона через симбиоз образования, науки и бизнеса.

Достижение данной цели будет реализовано путем трансформации института в интегральную платформу, где последовательно воплощаются все компоненты миссии, что позволит:

- Для региона и партнеров: Стать признанным и востребованным источником кадровых решений, прикладных исследований и экспертизы для реального сектора экономики и органов власти Красноярского края.
- Для студентов и выпускников: Предоставить уникальную образовательную среду, гарантирующую формирование конкурентоспособного профессионального профиля, предпринимательских компетенций и личностного роста, что обеспечит их максимальную востребованность.
- Для института: Сформировать устойчивую модель развития, основанную на сильном бренде, эффективных внутренних процессах, цифровизации и стратегическом партнерстве, обеспечивающую лидерство в своей нише.

Для реализации цели институт концентрирует усилия на следующих стратегических векторах, прямо вытекающих из компонентов миссии:

Вектор 1. Опережающая подготовка кадров (на основе Образовательно-профессионального компонента): Создание и постоянное обновление линейки образовательных продуктов (программ ВО, СПО, ДПО), напрямую отвечающих текущим и перспективным потребностям рынка труда Сибири. Внедрение цифровых симуляторов, проектного обучения и индивидуальных траекторий как стандарта.

Вектор 2. Фокус на прикладной науке (на основе Научно-прикладного компонента): Позиционирование института как «фабрики решений» для бизнеса. Проведение НИР и консалтинговых проектов по заказу региональных предприятий, создание на базе института экспертных рабочих групп и лабораторий.

Вектор 3. Формирование предпринимательской экосистемы (на основе Предпринимательно-инновационного компонента): Институализация поддержки

инноваций: от акселератора студенческих стартапов и конкурсов до содействия в создании малых инновационных предприятий (МИП) выпускниками.

Вектор 4. Укрепление роли социального партнера (на основе Регионально-социального компонента): Активное участие в разработке и реализации региональных стратегий развития, повышение видимости института через публичные экспертные комментарии, аналитические отчеты и социальные проекты.

Вектор 5. Развитие человеческого капитала (на основе Личностно-развивающего компонента): Внедрение комплексной системы тьюторского сопровождения и менторства, направленной на раскрытие потенциала каждого студента и сотрудника, формирование корпоративной культуры успеха и ответственности.

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА.

3.1. Образовательная политика.

3.1.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Образовательная политика АНО ВО «СИБУП» является основным инструментом реализации образовательно-профессионального компонента Миссии института и Вектора 1 Стратегической цели. На период 2026-2030 гг. формируется в условиях системных вызовов: демографического спада, усиления конкуренции на рынке образовательных услуг Красноярского края, перехода на новую систему высшего образования, предполагающую большую гибкость и практико-ориентированность, а также в условиях усиления государственного регулирования, цифровой трансформации отрасли, изменения запросов потребителей и необходимости решения кадровых вопросов. Помимо этого, текущая образовательная деятельность института характеризуется рядом областей, требующих целенаправленного развития и улучшения для повышения конкурентоспособности: отсутствие аккредитации по УГС 40.00.00 «Юриспруденция», что ограничивает потенциал одного из ключевых направлений

подготовки, необходимость усиления привлекательности и стабилизации контингента по программам высшего образования, формирования полноценной и востребованной системы дополнительного профессионального образования, а также активизации участия в международном академическом пространстве.

Стратегическим ответом на системные вызовы является целенаправленная трансформация института в интегральную образовательную платформу – открытую экосистему, которая оперативно создаёт и предоставляет практико-ориентированные образовательные решения под запросы личности, бизнеса и региона. Эта модель, подтверждённая успешным опытом ведущих российских вузов, предусматривает глубокую интеграцию с реальным сектором экономики, персонализацию обучения, активное использование цифровых технологий и построение непрерывной образовательной траектории «Школа – СПО/ВО – ДПО».

Переход к данной модели позволяет институту диверсифицировать образовательное предложение, усиливая существующие направления и создавая новые точки роста. Это включает, в том числе, развитие правового блока через запуск партнёрских сетевых программ и программ ДПО в сфере права, что обеспечит устойчивое развитие данного профиля на этапе подготовки к получению собственной аккредитации по УГС 40.00.00 «Юриспруденция».

3.1.2. Цель образовательной политики.

Целью образовательной политики является формирование и реализация модели интегральной образовательной платформы как основы для создания конкурентоспособного и социально значимого образовательного портфеля, который обеспечивает подготовку высококвалифицированных кадров для ключевых отраслей Красноярского края, отвечает индивидуальным запросам обучающихся на всех этапах непрерывного образования и способствует решению стратегической задачи института по становлению центром прикладных компетенций.

Для достижения поставленной цели институт фокусируется на следующих стратегических ориентирах:

- Формирование финансово устойчивой модели за счет диверсификации образовательного портфеля и развития новых, востребованных рынком направлений, включая партнерские программы и ДПО.
- Укрепление позиций на рынке как ведущего поставщика практико-ориентированных образовательных решений в своей нише, что подтверждается высокой востребованностью выпускников.
- Создание устойчивой экосистемы непрерывного образования, обеспечивающей плавный переход по траектории «Школа – СПО/ВО – ДПО» и формирующей долгосрочную связь с обучающимся.

3.1.3. Ключевые направления реализации и мероприятия.

Реализация образовательной политики будет осуществляться по пяти взаимосвязанным направлениям.

Направление 1. Формирование многоуровневой системы привлечения и профориентационной работы абитуриентов: увеличение количества и повышение качества набора.

Задача: Создать устойчивую систему взаимодействия по траектории «школа – колледж – вуз – рынок труда» для преодоления кризиса контингента и обеспечения финансовой устойчивости института, повышения узнаваемости бренда и привлечения абитуриентов из всех ключевых групп: школьников, выпускников СПО, студентов, работающих специалистов и работодателей – заказчиков кадров и корпоративного обучения.

1. Создание сетевого «Предуниверситариума СИБУП»: Организация на базе института регулярных профильных смен, олимпиад, лекториев и мастер-классов, кейс-чемпионатов и бизнес-игр для школьников 8-11 классов и обучающихся по программам СПО, по направлениям текущей и перспективной образовательной деятельности института (ВО, СПО, ДПО).

2. Реализация проекта «Профильный класс»: Согласование с Министерством образования Красноярского края и Главным управлением образования г. Красноярска модели сетевого взаимодействия и последующее заключение договоров со школами региона об открытии профильных на их базе

специализированных классов (например, «Предпринимательский», «Правовой», «Психологический», «Туристический»). Проект предусматривает проведение элективных курсов силами преподавателей института и организацию проектной деятельности школьников под руководством научных наставников.

3. Привлечение педагогов школ и колледжей в качестве амбассадоров и партнёров института: Для повышения эффективности профориентационной работы планируется выстроить партнёрские отношения с педагогами школ и колледжей Красноярского края. Ключевыми мерами станут:

- Реализация программы «Педагог-наставник СИБУП», в рамках которой учителя, активно рекомендуящие институт своим ученикам, получают статус партнёра.

- Предоставление педагогам-партнёрам льготных условий (скидки 50-100%) на программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в СИБУП и через партнёрские образовательные порталы.

- Организация экспертных семинаров и консультаций для педагогов по вопросам новой системы образования и карьерным возможностям в профильных для института сферах.

4. Цифровизация профориентационной деятельности и продвижение в интернет-пространстве: Системное развитие и усиление существующих онлайн-площадок института (официальный сайт, социальные сети Вконтакте и МАХ) для создания непрерывного и вовлекающего цифрового цикла взаимодействия с абитуриентами всех целевых групп. Для решения этой задачи можно сосредоточиться на нескольких ключевых направлениях:

- «От репортажа к интерактиву» (Запуск цифровых профориентационных интенсивов (например, 5-дневный онлайн-марафон «Профессия: Психолог-практик»); Организация регулярных онлайн-квизов, кейс-чемпионатов и деловых игр в прямом эфире);

- «От разрозненных акций к цифровому контенту» (Создание тематических плейлистов и серий видео (например, «День из жизни юриста

СИБУП», «Как создать стартап: разбор от наставника»). Разработка интерактивного виртуального тура по институту);

- «От массовой аудитории к целевым сегментам» (Запуск отдельных онлайн-проектов для выпускников колледжей (про вечерние программы, ускоренное обучение). Создание цикла онлайн-митапов «Карьера в туризме» с партнерами для взрослой аудитории);

- «От количества подписчиков к аналитике вовлеченности» (Внедрение практики анализа цифровых следов и вовлеченности на онлайн-платформах для выявления наиболее заинтересованной аудитории. Настройка системы сквозной аналитики от просмотра контента до подачи заявления).

5. Продолжение и повышение эффективности проверенных профориентационных практик: Продолжить использование проверенных офлайн-инструментов профориентации и рекламы, систематизируя опыт и внося точечные улучшения для повышения их эффективности и развития ключевых направлений: Работа со школами будет включать продолжение участия в родительских собраниях и проведение выездных интерактивных площадок. Взаимодействие в рамках региональных мероприятий предполагает участие в ярмарках учебных мест и специализированных выставках. Использование традиционных СМИ будет направлено на размещение рекламных кампаний и экспертных публикаций в краевых медиа.

6. Развитие партнёрства с деловым сообществом для формирования заказа на подготовку кадров и привлечения корпоративных абитуриентов: Выстраивание многоуровневой системы взаимодействия с ключевыми объединениями работодателей, отраслевыми ассоциациями и компаниями-лидерами Красноярского края для продвижения бренда СИБУП, формирования спроса на целевое и корпоративное обучение, а также привлечения абитуриентов. Для решения этой задачи предлагается реализация следующих мероприятий:

- Работа с ключевыми объединениями работодателей:
 - Регулярное экспертное присутствие на площадке ЦС ТПП (Организация цикла выступлений представителей руководства и

ведущих преподавателей СИБУП в рамках ключевых деловых мероприятий ЦС ТПП. Примерные темы: презентация института как интегральной образовательной платформы, разъяснение новой системы ВО и возможностей сетевого партнёрства, актуальные тренды в образовании для бизнеса).

- Проведение на базе ЦС ТПП специализированных семинаров и круглых столов по запросам предпринимателей (например, «Цифровая трансформация бизнеса», «Актуальные изменения в трудовом законодательстве», «Управление персоналом в сфере туризма»).
- Активное использование каналов ЦС ТПП (сайт, рассылки, мероприятия) для информирования членов палаты о возможностях целевого и корпоративного обучения (включая программы ДПО) в СИБУП.
- Организация специальных условий и консультаций для сотрудников компаний — членов ЦС ТПП, желающих получить высшее образование или пройти программы ДПО в СИБУП.
- Проведение совместных с ЦС ТПП «Дней карьеры» или ярмарок вакансий с акцентом на программы института.
- Взаимодействие с отраслевыми и профессиональными ассоциациями по профилю подготовки (например, в сфере туризма, юриспруденции, HR): Заключение соглашений о сотрудничестве, проведение совместных профессиональных мероприятий и чемпионатов, формирование базы кейсов для учебного процесса от практиков.
- Прямая работа с компаниями-партнёрами: Заключение прямых договоров о целевом обучении и корпоративном ДПО с крупными предприятиями и организациями края, заинтересованными в подготовке и переподготовке кадров. Создание базы предприятий-партнёров для организации практик, стажировок и трудоустройства выпускников.

7. Совершенствование перехода с СПО на ВО. Ключевой задачей остаётся максимальное сохранение и развитие контингента. Продолжение целенаправленную работу по созданию максимально комфортных условий для перехода выпускников программ СПО на ускоренные программы высшего образования в рамках одной образовательной организации. Основной акцент делается на повышении мотивации и индивидуальном сопровождении, чтобы выпускники колледжа видели в СИБУП естественное и выгодное продолжение своей образовательной траектории.

Ожидаемые результаты:

1. Рост контингента: Общий контингент обучающихся стабилизирован на уровне 1000 человек. Доля обучающихся по программам СПО составляет не менее 45%, по программам ВО — 40%, по программам ДПО — 15%.

2. Эффективность профориентации: Ежегодный охват мероприятиями «Предуниверсариума СИБУП» и профильных классов не менее 500 школьников.

3. Партнёрская сеть: Сформирована база не менее чем из 20 педагогов-наставников из школ и колледжей и 30 компаний-партнёров по целевому и корпоративному обучению.

4. Цифровое присутствие: Охват онлайн-аудитории в соцсетях и на сайте увеличен в 2 раза.

Направление 2. Формирование современного портфеля конкурентноспособных, практико-ориентированных образовательных программ с учетом перехода на новую систему образования.

Задача: Обеспечить постоянную актуализацию и запуск востребованных программ (ВО, СПО, ДПО) на основе запросов рынка труда, что станет драйвером роста контингента и высокого процента трудоустройства выпускников. Формирование портфеля начинается с создания необходимых условий, установления новых принципов его построения и приводит к непосредственной работе с основными программами, их расширению и использованию инструментов масштабирования.

1. Обеспечение государственной аккредитации по укрупненной группе специальностей (УГС) 40.00.00 «Юриспруденция». Основной задачей является достижение ключевого конкурентного преимущества и полной легитимизации юридического образования в институте путём получения бессрочной государственной аккредитации по УГС 40.00.00 «Юриспруденция». Это является необходимым условием для выдачи дипломов государственного образца, привлечения абитуриентов и укрепления репутации СИБУП как полноценного центра подготовки юристов.

2. Адаптация образовательного процесса к новой системе высшего образования. Основной задачей является: Создать гибкую и экономичную модель образовательного процесса, соответствующую новой системе высшего образования, которая за счет глубокой интеграции с партнерами и модульного построения обеспечит быструю адаптацию содержания под запрос рынка и высокий уровень практической готовности выпускников при полном соблюдении ФГОС. Первоначальными основными мероприятиями станут:

- Переход к гибкой, модульной структуре образовательных программ.
 - Разработка и утверждение единого блока фундаментальных дисциплин (социогуманитарный цикл) для всех основных образовательных программ высшего образования реализуемых в институте.
 - Построение вариативной части программ по многотрековой модели, позволяющей формировать образовательные треки, в том числе под заказ предприятия-партнёра.
- Системное усиление практической составляющей и интеграция опыта индустрии.
 - Значительное увеличение объёма практической подготовки в каждой образовательной программе.
 - Прямое включение реальных кейсов от индустрии в учебные модули и проектные работы.
- Глубокое вовлечение работодателей в образовательный цикл.

- Усиление роли предприятий-партнёров в разработке, реализации и оценке результатов образовательных программ).
- Создание упрощённых и эффективных форматов взаимодействия (отраслевые советы, проектные спринты).
- Внедрение персонализированного подхода.
 - Создание условий для формирования индивидуальных образовательных траекторий, что является основным инструментом для роста мотивации студентов и их осознанного профессионального становления.
 - Развитие системы непрерывного образования через построение плавных переходов и дополнительных возможностей для обучения на протяжении всей жизни.

3. Актуализация портфеля программ ВО и СПО. Задача: Модернизировать и расширить линейку программ высшего и среднего профессионального образования, сделав её более гибкой, конкурентоспособной и соответствующей стратегическим интересам института, запросам абитуриентов и требованиям рынка труда. Ключевыми мероприятиями при решении данной задачи, являются:

- Диверсификация образовательных траекторий за счёт создания новых профилей по существующим направлениям (разработка и внедрение узкопрофессиональных и междисциплинарных профилей, повышающих привлекательность программ);
- Стратегическое расширение лицензионного портфеля новыми основными образовательными программами. Проведение анализа рынка образовательных услуг и кадровых потребностей региона для выявления наиболее перспективных и востребованных направлений подготовки с последующим последовательным и взвешенным лицензированием новых образовательных программ ВО или СПО, строго соотнесённое с имеющимися ресурсами (кадровыми, материально-техническими, финансовыми).

4. Создание и развитие системы дополнительного профессионального образования. Задача: Преобразовать разрозненную деятельность в сфере ДПО в централизованную, финансово устойчивую и клиентоориентированную систему. Новая модель должна стать ключевым элементом интегральной образовательной платформы, оперативно отвечающим на запросы рынка труда, обеспечивающим тесную интеграцию с программами ВО/СПО и формирующим значимый источник внебюджетных доходов института. Ключевыми мероприятиями при решении данной задачи являются:

- Организационная реструктуризация и создание единого центра компетенций: Формирование общеинститутского Центра ДПО, который консолидирует функции стратегического развития, маркетинга, продаж и администрирования программ. Это позволит вывести ДПО за рамки отдельных факультетов, создать единый бренд, повысить эффективность использования ресурсов и обеспечить профессиональную работу с корпоративными и частными заказчиками.

- Формирование портфеля конкурентоспособных программ, ориентированных на потребности региона: Запуск системной работы по разработке и продвижению программ, востребованных экономикой Красноярского края. Акцент будет сделан на:

- Корпоративные («заказные») программы для ключевых партнеров (ЦС ТПП, предприятия, органы власти).
- Программы-«интеграторы», предоставляющие студентам основных образовательных программ (ВО/СПО) возможность параллельно получить дополнительные квалификации, что усиливает практико-ориентированность основного обучения.
- Краткосрочные модульные курсы и интенсивы по актуальным темам, реализуемые в гибридных и онлайн-форматах.

- Установление прочных партнерских связей с региональным рынком труда: Позиционирование института как надежного поставщика кадровых решений через активную совместную работу с предприятиями, ассоциациями

работодателей и администрацией края в области опережающей подготовки и переподготовки специалистов. Внедрение практики формирования наблюдательных советов по программам ДПО с участием ведущих работодателей.

- Внедрение клиентоориентированной и технологичной модели работы: Развитие ДПО как сервиса для взрослой аудитории, что предполагает гибкость форматов (вечернее, модульное, дистанционное обучение), внедрение современных цифровых платформ для поддержки учебного процесса и построение прозрачной системы оценки качества и практической полезности программ для слушателей.

5. Разработка продуктовой линейки «СИБУП: Экспресс-решения» – набора стандартизированных, цифровизированных краткосрочных курсов ДПО (до 36 часов) по направлениям текущей и перспективной образовательной деятельности института. Каждый курс представляет собой готовый образовательный продукт («коробочное решение») с единым бренд-буком, цифровым контентом и системой оценки, предназначенный для быстрого запуска в рамках корпоративного обучения, партнерских сетей и франшизы.

6. Внедрение сетевых форм реализации образовательных программ. Задача: Создать устойчивую систему сетевого взаимодействия с российскими и зарубежными вузами, предприятиями-партнёрами и организациями для расширения и повышения привлекательности образовательного предложения, оптимизации использования ресурсов, усиления практико-ориентированности и повышения конкурентоспособности института в рамках модели интегральной образовательной платформы. Ключевыми мероприятиями при решении данной задачи являются:

- Создание нормативной и организационной основы для сетевого взаимодействия.

- Разработка типовых форм соглашений о сетевом сотрудничестве, охватывающих не только образовательную, но и научную, а также методическую деятельность.

- Формирование понятной системы мотивации и поддержки для преподавателей и сотрудников, вовлечённых в сетевые проекты.
- Разработка и запуск совместных образовательных программ с вузами-партнёрами.
 - Создание программ, где часть дисциплин (модулей) реализуется силами другого вуза, обладающего уникальными компетенциями или необходимой аккредитацией.
 - Внедрение модели последовательного обучения («2+2»; «3+1»).
 - Инициация программ академической мобильности для студентов и преподавателей в рамках сетевых соглашений.
- Углубление сетевого взаимодействия с ведущими предприятиями и организациями региона.
 - Формирование образовательных треков и программ профессиональной переподготовки под конкретный запрос предприятия-заказчика.
 - Привлечение высококвалифицированных специалистов из бизнеса и госсектора к чтению лекций, руководству проектами и практиками в рамках сетевых программ.
 - Создание на базе предприятий-партнёров сетевых кафедр или учебных центров для проведения практических занятий.
- Развитие партнёрства с учреждениями СПО для построения непрерывных образовательных траекторий. Заключение соглашений о сетевой форме реализации программ, обеспечивающих плавный переход выпускников колледжей на ускоренные программы бакалавриата в СИБУП.
- Участие в консорциумах, ассоциациях и сетевых университетах.
 - Вступление в действующие отраслевые или региональные образовательные консорциумы для обмена опытом, ресурсами и реализации масштабных проектов.
 - Изучение возможности участия в национальных и международных сетевых университетских инициативах для

повышения узнаваемости и интеграции в глобальное образовательное пространство.

7. Развитие программ корпоративного и целевого обучения. Задача: Сформировать систему работы с корпоративными заказчиками как основу финансовой устойчивости и привлечения контингента, одновременно создавая организационные и партнёрские условия для стратегического участия института в программах государственного целевого обучения. Ключевыми мероприятиями при решении данной задачи являются:

- Приоритетное развитие программ обучения по договорам с юридическими лицами:
 - Проактивная работа по заключению долгосрочных договоров с предприятиями края на подготовку и переподготовку кадров по программам ВО, СПО и ДПО.
 - Разработка гибких, модульных образовательных решений «под ключ», интегрирующих обучение сотрудников с проектными задачами заказчика.
 - Позиционирование данного направления как основного канала, не подпадающего под государственное регулирование платного приёма для физлиц.
- Системная подготовка к участию в государственных программах целевого обучения:
 - Мониторинг потребностей стратегических предприятий и органов власти края в кадрах, оформляемых через квоты целевого приёма.
 - Активная информационная работа с потенциальными заказчиками (включая госструктуры) о возможностях и преимуществах целевой подготовки на базе СИБУП.
 - Поэтапное укрепление материально-технической и кадровой базы приоритетных направлений для соответствия высоким требованиям заказчиков целевого обучения.

Ожидаемые результаты:

1. Восстановление ключевого направления: Получена государственная аккредитация по УГС 40.00.00 «Юриспруденция».
2. Расширение портфеля: Лицензированы и запущены 3+ новые основные образовательные программы (ООП) ВО или СПО, востребованные рынком труда региона.
3. Глубокая модернизация: 100% основных образовательных программ переведены на гибкую, модульную структуру. В рамках существующих направлений запущено 4+ новых профиля/специализации.
4. ДПО как драйвер роста: Портфель ДПО включает 25+ программ.
5. Сетевая интеграция: Институт реализует 5+ сетевых программ с партнерами.

Направление 3. Цифровая трансформация и внедрение гибких моделей обучения.

Задача: Использовать цифровые технологии как ключевой инструмент для повышения конкурентоспособности института, обеспечивая доступность, гибкость и персонализацию образовательного процесса для различных категорий обучающихся.

Цифровизация — это не просто техническое обновление, а стратегическая возможность усилить свои преимущества: оперативность, клиентоориентированность и способность предлагать уникальные образовательные траектории. Основной фокус — на интеграции технологий для улучшения очного обучения и создания новых образовательных продуктов.

Ключевыми направлениями при решении данной задачи являются:

1. Обновление и совершенствование функциональных возможностей электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) института.
2. Развитие гибридных и смешанных форматов обучения для интерактивного взаимодействия и организации учебного процесса, сочетающих лучшие практики очного взаимодействия с преимуществами онлайн-форматов.

3. Расширение библиотеки цифрового образовательного контента за счет стратегического партнёрства с внешними поставщиками и развития собственных цифровых практикумов и симуляторов.

4. Обеспечение доступности цифровых образовательных ресурсов для различных категорий обучающихся, включая лиц с ОВЗ.

5. Повышение цифровых компетенций профессорско-преподавательского состава и обучающихся для эффективного использования обновлённой образовательной среды.

6. Повышение гибкости и привлекательности образовательного предложения за счет онлайн-форматов, в том числе через создание новых цифровых образовательных продуктов. Планомерное увеличение доли онлайн-компонентов в существующих программах, а также разработка и запуск специализированных онлайн-курсов и краткосрочных программ, ориентированных на новые рынки.

Ожидаемые результаты:

1. Цифровая среда: ЭИОС модернизирована и выступает как единая точка входа для всех образовательных активностей.

2. Гибкие педагогические методы: В рамках требований ФГОС внедрены современные гибридные модели обучения, такие как «перевернутый класс» и «ротация станций», позволяющие в полной мере использовать цифровой контент для предварительной подготовки и самостоятельной работы, а аудиторное время фокусируется на практике, командной работе и углублённом разборе кейсов. Не менее 60% основных образовательных программ реализуются с использованием данных педагогических технологий.

3. Гибкие форматы: Не менее 80% образовательных программ ДПО реализуются с использованием элементов смешанного обучения.

4. Портфель цифровых продуктов: Создан и поддерживается портфель из не менее 10 онлайн-курсов и цифровых симуляторов, как для поддержки основных программ, так и в качестве самостоятельных продуктов на рынке открытого образования.

5. Цифровая компетентность: 100% ППС института прошли повышение квалификации в области цифровой педагогики.

Направление 4. Интеграция проектной и научно-исследовательской деятельности в образовательный процесс.

Задача: Развивать и масштабировать действующую систему проектного обучения для решения актуальных социальных и экономических задач Красноярского края, формируя у выпускников практические компетенции и предпринимательское мышление.

Ключевыми мероприятиями при решении данной задачи являются:

1. Поэтапная интеграция и углубление проектной деятельности в учебный процесс.

- Системное развитие и расширение обязательной проектной работы, реализуемой в рамках дисциплины «Общественный проект "Обучение служением"».
- Постепенное дополнение социальных проектов экономическими и предпринимательскими кейсами от партнёров, формируя «сквозную практику» для студентов старших курсов, когда курсовые и дипломные работы выполняются на реальных задачах предприятий.
- Создание и пополнение «Банка кейсов», включающего как социальные задачи, так и практические запросы от предприятий-партнёров и органов власти региона.

2. Создание гибкой инфраструктуры поддержки проектной деятельности.

- Запуск Студенческого проектного клуба или лаборатории как точки притяжения для формирования команд и работы с идеями.

- По мере роста числа и сложности проектов — формирование координирующего Проектного офиса для аккумуляции заявок, подбора команд и организации взаимодействия с заказчиками.
- Регулярное проведение питч-сессий и демо-дней для презентации результатов проектов партнёрам, экспертам и потенциальным инвесторам.

3. Стимулирование предпринимательства и привлечение внешних ресурсов.

- Активная помощь студенческим командам в подготовке заявок на внешние гранты.
- Развитие партнёрств с Фондом развития бизнеса и социальных инициатив, Центром «Мой бизнес» и другими институтами развития для консультационной и менторской поддержки проектов.
- Проведение ежегодного внутривузовского хакатона или конкурса проектных идей с привлечением экспертного жюри из числа представителей бизнеса.
- Сопровождение создания малых инновационных предприятий (МИП) на базе наиболее проработанных и перспективных студенческих проектов, прошедших акселерацию или получивших грантовую поддержку.

4. Развитие и масштабирование проекта «Обучение служением» как ядра проектной культуры.

- Укрепление роли дисциплины «Обучение служением» как фундаментального элемента проектного обучения, обязательного для всех студентов.
- Использование успешных социальных проектов в качестве основы и источника для пополнения «Банка кейсов», а наиболее перспективных из них — для передачи в Студенческий

проектный офис для дальнейшей доработки и участия в грантовых конкурсах.

- Расширение тематики проектов в рамках дисциплины, охватывающее не только социальные, но и предпринимательские, экологические и культурные инициативы, значимые для развития региона.

Ожидаемые результаты:

1. Система проектной деятельности: Проектная деятельность является сквозным элементом всех основных образовательных программ. Ежегодно в «Банке кейсов» актуализируется и используется не менее 50 реальных задач от партнёров.

2. Практический выход: Ежегодно не менее 30% выпускных квалификационных работ выполняются на основе реальных кейсов предприятий-партнёров с последующим внедрением рекомендаций.

3. Предпринимательская активность: Ежегодно проводится не менее 2 конкурсов проектных идей, поддерживается 3-5 студенческих стартап-проектов. Создано и функционирует не менее 2 малых инновационных предприятий (МИП) с участием выпускников или сотрудников института.

4. Социальный эффект: Проект «Обучение служением» реализуется не менее чем с 10 социальными партнерами.

Направление 5. Развитие академической мобильности и интернационализации.

Задача: Активно использовать дистанционные технологии и существующие международные партнерства для преодоления академической изоляции, повышения качества образовательных программ и расширения профессиональных горизонтов студентов и преподавателей.

Ключевыми мероприятиями при решении данной задачи являются:

1. Расширение и диверсификация партнерской сети с международными образовательными организациями, а также с зарубежными компаниями и организациями. Стратегия будет направлена на переход от разрозненных

соглашений к системному партнерству с зарубежными вузами, научными центрами, профессиональными ассоциациями и компаниями. Приоритетом станет поиск партнеров, чьи профильные компетенции дополняют и усиливают образовательные направления СИБУП.

2. Развитие дистанционных форм международного сотрудничества на базе существующих и новых партнерств.

- Организация совместных on-line мероприятий: Проведение регулярных международных on-line конференций, круглых столов и научных семинаров с международными партнёрами.
- Обмен образовательным контентом: внедрение практики взаимного включения on-line лекций преподавателей-партнёров в учебные курсы, а также чтение отдельных on-line модулей для студентов партнёрских вузов.

3. Разработка сетевых образовательных программ: Инициирование совместной разработки программ дополнительного профессионального образования (ДПО) или отдельных модулей программ СПО/ВО с использованием дистанционных технологий.

4. Разработка и продвижение краткосрочных очных образовательных программ (летние/зимние школы) для иностранных обучающихся.

5. Расширение сотрудничества и академического обмена с российскими вузами.

- Заключение соглашений о сотрудничестве с вузами, имеющими схожий профиль или заинтересованными в сибирской специфике, для обмена лучшими практиками, методическими материалами и организации совместных мероприятий.
- Развитие сетевых форм обучения в российском образовательном пространстве, включая возможность для студентов проходить отдельные курсы или модули в вузах-партнёрах с перезачётом результатов.

6. Создание эффективной системы поддержки академической мобильности.

- Активная информационно-консультационная работа: Системное информирование студентов и преподавателей обо всех возможностях участия в онлайн-конференциях, летних школах, сетевых программах и внешних стипендиальных конкурсах. Создание раздела на сайте и в ЭИОС, посвящённого академической мобильности.
- Организационная и методическая помощь: Оказание поддержки в подготовке заявок на участие в мероприятиях, оформлении необходимых документов и интеграции результатов участия в индивидуальные образовательные траектории.

Ожидаемые результаты:

1. Партнёрская сеть: География международного и межрегионального партнёрства расширена: заключено не менее 5 новых соглашений с зарубежными вузами (СНГ, Азия) и 8 соглашений с российскими вузами.

2. Реализация мероприятий: Ежегодно проводится не менее 6 совместных международных онлайн-мероприятий (конференции, семинары). Не менее 15% преподавателей и 5% студентов ежегодно участвуют в академической мобильности (онлайн и офлайн).

3. Сетевые программы: Разработана и запущена минимум 2+ совместных сетевых программ (ДПО или модуль ВО) с зарубежным или российским вузом-партнёром.

3.2. Политика в области научно-исследовательской деятельности и инноваций.

3.2.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Научно-исследовательская деятельность АНО ВО СИБУП является неотъемлемым элементом образовательной модели института и формируется в соответствии с его миссией по подготовке практико-ориентированных

специалистов. Реализует Научно-прикладной компонент Миссии института и направлена на достижение Вектора 2 Стратегической цели. В текущих условиях ключевым вызовом является трансформация сложившейся академической активности (публикации, конференции) в устойчивую систему, которая обеспечивает прямую финансовую отдачу, повышает качество образования через интеграцию актуальных кейсов и усиливает экспертный авторитет института в регионе. Дополнительным вектором роста является развитие международного научного сотрудничества, которое расширяет горизонты исследований, повышает конкурентоспособность и качество научных результатов.

Институт обладает прочным фундаментом для такого развития: сформированы и работают пять научных школ по ключевым направлениям подготовки, ведется активная публикационная деятельность, успешно проводятся международные научные мероприятия. Стратегическим ответом на вызовы является целенаправленная переориентация научной политики на прикладной, заказной характер исследований, где каждый проект направлен на решение конкретной задачи партнера из реального сектора экономики или социальной сферы Красноярского края, с параллельным укреплением международных исследовательских связей.

3.2.2. Цель политики в области НИД и инноваций.

Целью политики является формирование к 2030 году устойчивой экосистемы прикладных научных исследований и разработок, которая обеспечивает синергию образования, науки и бизнеса, становясь одним из драйверов развития института и его ключевым конкурентным преимуществом на региональном рынке образовательных и экспертных услуг.

Для достижения поставленной цели институт концентрируется на следующих стратегических ориентирах:

- Интеграция с образовательным процессом: насыщение учебных программ результатами актуальных прикладных исследований и реальными бизнес-кейсами, привлечение студентов к выполнению хоздоговорных работ.

- Финансовая устойчивость и рост: Диверсификация доходов института за счет системного увеличения объема научно-исследовательских работ, выполняемых по заказу предприятий и организаций.
- Укрепление регионального и международного позиционирования: Позиционирование СИБУП как надежного партнера для малого и среднего бизнеса, органов власти и социальных институтов в решении практических задач, а также как активного участника международного научного диалога в рамках своих компетенций.

3.2.3. Ключевые направления реализации.

Направление 1. Развитие прикладных научных исследований и коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности.

Задача: Создать эффективную систему инициирования, выполнения и внедрения прикладных НИР, трансформировав научный потенциал ППС в востребованные рынком продукты и услуги.

1. Формирование портфеля типовых исследовательских и консалтинговых услуг по профилю каждого факультета для предложения бизнес-партнерам.
2. Внедрение практики подготовки комплексных экспертно-аналитических отчетов по актуальным проблемам экономики и социальной сферы региона.
3. Системная работа по выявлению, правовой охране и продвижению на рынок результатов интеллектуальной деятельности, созданных сотрудниками и студентами института (методики, программные продукты, базы данных).
4. Создание формата «Исследовательская лаборатория по требованию». Организация междисциплинарных рабочих групп (юристы, психологи, управленцы) под конкретный, сформулированный совместно с партнером (органом власти, ассоциацией бизнеса) прикладной исследовательский проект. Результатом работы лаборатории является не только аналитический отчет, но и практическая модель, методика или цифровой инструмент (например, модель

оценки социальных рисков, алгоритм досудебного урегулирования споров), готовые к внедрению у заказчика.

Ожидаемые результаты:

1. Портфель услуг: Сформирован и ежегодно актуализируется каталог из не менее 10 типовых исследовательских и консалтинговых услуг института, востребованных бизнесом.

2. Практические разработки: К завершению программы, выполняются не менее 3-х прикладных проектов (включая работу «лабораторий по требованию»), результаты которых внедряются или получают внедренческие рекомендации от заказчика.

3. Интеллектуальная собственность: К завершению программы развития подано не менее 5 заявок на регистрацию результатов интеллектуальной деятельности (программы для ЭВМ, базы данных, методики и т.п.).

Направление 2. Формирование и реализация комплексных междисциплинарных научно-исследовательских программ.

Задача: Консолидировать научные силы института вокруг решения актуальных проблем региона, демонстрируя комплексный экспертный подход.

1. Периодическая организация межфакультетских научных инициатив, нацеленных на конкретный вызов.

2. Публичное представление результатов таких программ региональному сообществу через проведение специализированных форумов и публикацию отчетов.

Ожидаемые результаты:

1. Крупные проекты: Инициирована и реализована не менее 2-х комплексных междисциплинарных научных инициатив по актуальным для региона темам.

2. Экспертный вклад: Результаты программ представляются региону в виде ежегодного публичного аналитического отчета или проведения тематического экспертного форума.

Направление 3. Интеграция научно-исследовательской работы студентов (НИРС) в прикладную деятельность.

Задача: Повысить практическую значимость и качество студенческих исследований, напрямую связывая их с реальными запросами внешней среды и проектной работой института.

1. Создание механизма отбора и интеграции наиболее перспективных студенческих исследований (курсовые, дипломные работы, проекты в рамках дисциплины «Обучение служением») в прикладные проекты института или для выполнения микрозадач в рамках хоздоговорных НИР.

2. Развитие системы наставничества, при которой преподаватели-руководители студенческих работ, выполняющих прикладные задачи, получают дополнительное стимулирование.

Ожидаемые результаты:

1. Практическая ориентация: Не менее 15% выпускных квалификационных работ (ВКР) и курсовых проектов старших курсов выполняются на основе реальных кейсов и данных предприятий-партнеров или в рамках хоздоговорных НИР.

2. Система вовлечения: Создан и функционирует механизм отбора лучших студенческих работ для интеграции в прикладные проекты института или рекомендации партнерам.

Направление 4. Усиление интеграции в региональную и международную научно-инновационную экосистему.

Задача: Активно участвовать в профессиональных и экспертных сообществах Красноярского края и укреплять международные научные связи для расширения сети партнеров и продвижения научного бренда института.

1. Системное участие представителей института в ключевых региональных деловых, экспертных и научно-методических советах, комиссиях и рабочих группах.

2. Развитие партнерства с ведущими вузами края от совместных конференций до кооперации в рамках крупных научных проектов и грантов.

3. Активная работа с объединениями работодателей для формирования спроса на научные и экспертные услуги института.

4. Развитие действующих и установление новых международных партнерств с вузами стран СНГ и Азии для реализации совместных научно-исследовательских проектов, сравнительных исследований и подготовки публикаций.

Ожидаемые результаты:

1. Представительство: Преподаватели института входят в состав не менее 5 региональных экспертных советов, рабочих групп или комиссий.

2. Партнерская сеть: Заключено не менее 5 соглашений о научном сотрудничестве с Российскими вузами и 2 соглашений с зарубежными вузами-партнерами (СНГ, Азия) для совместных исследований.

3. Участие в заявках: Институт является соисполнителем или инициатором не менее 2-х заявок на гранты регионального или федерального уровня (РНФ, РФФИ, краевые программы).

Направление 5. Развитие научных коммуникаций и повышение эффективности научной инфраструктуры.

Задача: Повысить узнаваемость и практическую отдачу научных результатов института, оптимизировав внутренние процессы.

1. Развитие и популяризация существующих научных мероприятий и издательских проектов института для привлечения более широкого круга внешних участников и партнеров, включая зарубежных коллег.

2. Повышение видимости результатов хоздоговорных и инициативных НИР через адресную рассылку кратких резюме (executive summaries) ключевым стейкхолдерам в регионе.

3. Оптимизация внутренней системы планирования, учета и мотивации в сфере НИД для снижения административной нагрузки на ППС и концентрации

усилий на прикладных результатах и подготовке публикаций, в том числе в международной коллаборации.

Ожидаемые результаты:

1. Публикационная активность: Количество публикаций в журналах из базы данных Scopus / Web of Science или в журналах ВАК составляет не менее 90 в год. Индекс Хирша организации возрастает до 70.

2. Организация мероприятий: Институт выступает организатором или соорганизатором не менее 5 крупной международной или всероссийской научно-практической конференции в год.

3. Внутренняя эффективность: Внедрена и функционирует упрощенная система планирования и учета НИД, сокращающая административную нагрузку на ППС.

3.3. Молодежная политика (воспитательная деятельность).

3.3.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Молодежная политика АНО ВО «СИБУП» на период 2026-2030 гг. формируется как стратегический ресурс для решения ключевых задач развития института: повышения конкурентоспособности и привлекательности образовательных программ, формирования сильного бренда работодателя и образовательного учреждения, воспитания социально ответственных и профессионально успешных выпускников. Напрямую способствует реализации Личностно-развивающего и Регионально-социального компонентов Миссии института, а также поддерживает Вектор 5 Стратегической цели.

Стратегическим ответом является превращение действующей системы воспитательной работы и студенческих инициатив в среду личностного и профессионального роста, которая наполняет практическим и социальным смыслом модель интегральной образовательной платформы. Успех этой модели зависит не только от гибкости учебных планов, но и от способности института создать для студента уникальную среду возможностей, где теория из аудитории

находит подтверждение в реальных проектах, общественной деятельности и корпоративной культуре.

Институт обладает прочным фундаментом для такого развития. Воспитательная деятельность систематизирована и интегрирована в образовательный процесс через Рабочие программы воспитания (РПВ). Действующие проектные структуры — юридическая клиника, бизнес-инкубатор и психологический центр «Сфера», являются готовой практической базой для вовлечения студентов. Ключевой задачей на новый период является интеграция и усиление синергии между учебным процессом, проектной работой в рамках развивающейся инфраструктуры практико-ориентированной деятельности (включая действующие и вновь создаваемые структуры) и внеучебной активностью для формирования целостного, привлекательного образа студенческой жизни в СИБУП

3.3.2. Цель молодежной политики.

Целью молодежной политики института является создание открытой, событийной и поддерживающей среды, которая напрямую способствует решению стратегических задач института по привлечению и удержанию контингента, формируя у студентов чувство сопричастности, обеспечивая их личностную самореализацию и создавая дополнительные конкурентные преимущества выпускника на рынке труда.

Для достижения поставленной цели институт концентрируется на следующих стратегических ориентирах:

- Среда как конкурентное преимущество: Позиционирование насыщенной студенческой жизни, корпоративных традиций и системы поддержки как неотъемлемой части образовательного предложения СИБУП, напрямую влияющей на выбор абитуриента.
- Интеграция и практико-ориентированность: Обеспечение глубокой взаимосвязи между участием в проектной деятельности, внеучебными активностями и формированием профессионального портфолио студента.

- **Сообщество и вовлеченность:** Создание условий для максимального включения каждого студента в жизнь института через эффективную систему наставничества, развитие студенческого самоуправления и поддержку инициатив.
- **Адаптивность и поддержка:** Формирование системы психолого-педагогического сопровождения, обеспечивающей благополучную адаптацию и комфортное обучение для всех категорий студентов.

3.3.3. Ключевые направления реализации.

Реализация политики будет осуществляться по четырем взаимодополняющим направлениям, которые развивают и усиливают сквозную логику всей Программы развития.

Направление 1. Развитие и систематизация института наставничества для формирования корпоративной культуры и повышения вовлеченности студентов.

Задача: Выстроить единую многоуровневую систему сопровождения, которая обеспечивает быструю интеграцию студентов, снижает академические и социальные риски отсева и формирует устойчивое сообщество на основе лояльности к институту.

1. Внедрение и развитие системы студенческого тьюторства: Закрепление статуса тьюторов из числа успешных старшекурсников для комплексной поддержки первокурсников, что позволит повысить качество поддержки первокурсников на академическом и социальном уровнях.

2. Структурирование и обогащение адаптационного периода: Разработка и внедрение единого для всех факультетов адаптационного модуля «Погружение в СИБУП», объединяющего организационные, мотивационные и командообразующие мероприятия.

3. Запуск программ профессионального и карьерного наставничества: Организация системы взаимодействия студентов старших курсов с преподавателями-практиками и представителями компаний-партнеров для

углубленного карьерного ориентирования, подготовки к трудоустройству и работы над реальными профессиональными кейсами.

Ожидаемые результаты:

1. Система тьюторства: Внедрена и работает система студенческого тьюторства. 100% студентов-первокурсников закреплены за тьюторами из числа старшекурсников.

2. Адаптационный модуль: Разработан и проводится для всех первокурсников единый адаптационный модуль «Погружение в СИБУП».

3. Профессиональное наставничество: Не менее 50% студентов старших курсов имеют возможность участвовать в программах профессионального наставничества с представителями компаний-партнёров.

Направление 2. Развитие событийной повестки и студенческих медиа для повышения узнаваемости и внутренней сплоченности.

Задача: Сформировать яркий, привлекательный образ студенческой жизни института, усилив его присутствие в информационном пространстве и создав традиции, объединяющие студентов разных курсов и направлений.

1. Формирование ежегодного календаря ключевых общеинститутских событий, которые станут визитной карточкой вуза.

2. Поддержка и развитие студенческих медиа (сообщества, блоги) для оперативного освещения жизни института, успехов студентов и выпускников, продвижения ценностей корпоративной культуры.

3. Систематизация сбора, учета и продвижения студенческих достижений через организацию регулярного мониторинга и их публикацию на всех медиаресурсах института, что работает на укрепление его внешней репутации и внутренней корпоративной культуры.

Ожидаемые результаты:

1. Календарь событий: Сформирован и устойчиво реализуется ежегодный календарь из 5-7 ключевых общеинститутских событий, ставших традицией и визитной карточкой вуза.

2. Медиа-присутствие: Действует не менее 3 студенческих медиапроектов (сообщество, блог, Telegram-канал).

3. Учёт достижений: Создана и ведётся публичная система учёта студенческих достижений (конкурсы, проекты, спорт).

Направление 3. Создание среды для всесторонней самореализации и развития студенческих инициатив.

Задача: Системно развивать и поддерживать разнообразные формы внешней активности студентов (научной, конкурсной, спортивной, творческой, волонтерской, общественной), интегрируя их в образовательный трек и превращая в инструмент формирования уникального профессионального портфолио, развития надпрофессиональных компетенций и укрепления репутации института.

1. Систематизация и развитие студенческих активностей и клубного движения. Формирование реестра и внедрение простых механизмов поддержки студенческих клубов, объединений и инициативных групп (научных, профессиональных, творческих, спортивных), включая закрепление кураторов из числа ППС. Это создаст «точки входа» для вовлечения студентов в жизнь института.

2. Расширение и структурирование поддержки участия в конкурсном, спортивном и творческом движении. Активное информирование, организационная и экспертная подготовка студенческих команд и индивидуальных участников не только для олимпиад и кейс-чемпионатов, но и для спортивных турниров, творческих фестивалей, грантовых и социальных конкурсов различного уровня.

3. Интеграция и учет внеучебных достижений (конкурсы, волонтерство, проектная работа, спортивные и творческие успехи) в образовательный трек студента. Внедрение системы учета и признания успехов (сертификаты, грамоты, реализованные проекты) через возможность их зачета в рамках проектной деятельности, практики или факультативных дисциплин.

Ожидаемые результаты:

1. Клубное движение: В институте постоянно действует не менее 8-10 студенческих клубов, объединений или инициативных групп (научных, профессиональных, творческих, спортивных).
2. Внеучебная активность: Не менее 50% студентов вовлечены в регулярную внеучебную деятельность (клубы, проекты, волонтерство, конкурсы).
3. Интеграция в портфолио: Внедрена система учёта внеучебных достижений студента с возможностью их зачёта в рамках проектной деятельности или практики.

Направление 4. Комплексная профилактическая работа и психолого-социальное сопровождение.

Задача: Создать безопасную и поддерживающую среду, способствующую сохранению контингента, психологическому благополучию и личностному развитию студентов.

1. Проведение регулярных просветительских программ и тренингов (по правовой и финансовой грамотности, цифровой гигиене, профилактике деструктивных явлений) с привлечением экспертов.
2. Усиление ресурсов психологической службы (на базе центра «Сфера») для проведения мониторинга социально-психологического климата и оказания своевременной поддержки студентам.
3. Тесное взаимодействие кураторов, психологической службы и учебного отдела для раннего выявления студентов, испытывающих трудности, и организации для них индивидуальной траектории поддержки.

Ожидаемые результаты:

1. Профилактический охват: Не менее 80% студентов ежегодно охвачены просветительскими программами и тренингами (правовая/финансовая грамотность, цифровая гигиена).

2. Психологическая поддержка: Не менее 10% студентов ежегодно обращаются за консультацией или участвуют в мероприятиях психологической службы (центр «Сфера»).

3. Снижение отсева: Система раннего выявления проблем позволяет удерживать показатель отсева по неуважительным причинам (академическая неуспеваемость, дезадаптация) на уровне не выше 3% от общего контингента.

Направление 5. Развитие и совершенствование системы воспитательной работы на основе лучших практик.

Задача: Обеспечить качественное развитие и обновление воспитательной деятельности через систематизацию успешного опыта факультетов, интеграцию с проектной инфраструктурой института и внедрение новых эффективных форматов, отвечающих современным запросам студентов.

1. Проведение ежегодного мониторинга и анализа реализации рабочих программ воспитания на факультетах с целью выявления, обобщения и тиражирования наиболее эффективных практик.

2. Развитие сквозных воспитательных проектов, интегрированных с деятельностью существующих и перспективных проектных структур института. Цель — трансформация результатов студенческой проектной работы в публичные события, укрепляющие конкретные направления воспитательной работы..

3. Внедрение современных интерактивных и цифровых форматов в воспитательную работу (онлайн-квизы, дискуссионные клубы в гибридном формате, создание мотивирующего медиаконтента силами студентов) для повышения вовлеченности и актуальности мероприятий.

Ожидаемые результаты:

1. Мониторинг практик: Ежегодно проводится мониторинг и анализ реализации рабочих программ воспитания, лучшие практики обобщаются и тиражируются.

2. Сквозные проекты: Создано и реализуется не менее 2-х ежегодных сквозных воспитательных проектов, интегрированных с деятельностью проектных структур института (юридическая клиника, бизнес-инкубатор).

3. Современные форматы: Не менее 50% мероприятий воспитательного характера проводятся с использованием интерактивных или цифровых форматов.

Направление 6. Активизация и развитие органов студенческого самоуправления.

Задача: Создать условия для активизации и эффективного функционирования органов студенческого самоуправления, превратив их в действенный инструмент представления интересов студентов, организации их досуга и проектной деятельности, а также в канал обратной связи для администрации института.

1. Активизация работы по вовлечению студентов в деятельность органов самоуправления, ее последующая систематизация и развитие на основе адаптации успешных практик других образовательных организаций.

2. Запуск механизмов поддержки студенческих инициатив через создание ресурсного центра при студенческом совете. Разработка и запуск упрощенных процедур подачи и рассмотрения предложений, организации методической и консультационной помощи, а также проведения ежегодного конкурса проектов для отбора и реализации лучших идей.

3. Развитие публичных коммуникаций и повышение узнаваемости студенческого самоуправления. Усиление присутствия органов самоуправления в информационном пространстве института через регулярное освещение их деятельности, инициатив и результатов для формирования его образа как открытого и эффективного инструмента студенческой жизни.

Ожидаемые результаты:

1. Вовлечённость в деятельность: Доля студентов, принимающих регулярное участие в работе органов студенческого самоуправления, их комиссий или проектных группах, составляет не менее 10% от общего контингента.

2. Реализация инициатив: Через созданный ресурсный центр ежегодно поддерживается и реализуется не менее 5 значимых студенческих инициатив.

3. Узнаваемость: Органы студенческого самоуправления имеют устойчивое медиаприсутствие, а их деятельность регулярно (не реже 1 раза в месяц) освещается в институтских и внешних медиа.

4. Системная интеграция: Органы студенческого самоуправления являются ключевым каналом обратной связи. Ежегодно проводится не менее 1-го стратегической сессии или форума с участием администрации института по вопросам развития образовательной среды и студенческой жизни.

3.4. Политика по развитию человеческого капитала.

3.4.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Кадровая политика АНО ВО «СИБУП» на период 2026–2030 гг. формируется в контексте фундаментальной трансформации высшего образования, направленной на создание гибкой, практико-ориентированной и индивидуализированной модели. Реализация институтом стратегии создания интегральной образовательной платформы требует сопоставимой трансформации человеческого капитала из традиционного академического состава в динамичный, открытый внешней среде и технологичный коллектив, способный оперативно адаптировать образовательные и научные продукты под запросы рынка труда, прежде всего, в приоритетных для института сферах.

Основой для новой кадровой политики служит планомерная работа, проделанная в предыдущий период: обеспечены базовые условия труда и социальные гарантии, функционирует система наставничества, ведется плановое повышение квалификации и обучение по программам дополнительного профессионального образования. Институт обладает опытом международного сотрудничества и установил рабочие связи с рядом зарубежных вузов, что создает основу для развития академической мобильности. Однако для качественного перехода к модели «гибкого хаба» необходимо преодолеть системные вызовы, выявленные в ходе реализации предыдущей программы развития: критическое

отставание во внедрении современных механизмов оценки и оплаты труда («эффективный контракт»), снижение доли штатных и остепененных ППС, дефицит актуального отраслевого опыта и международных практик среди преподавателей. Эти внутренние задачи накладываются на общенациональные тренды: необходимость глубокой интеграции с индустриальными партнерами, внедрение новых педагогических ролей и цифровизацию кадровых процессов, что требует своевременной адаптации локальной нормативной базы к изменениям в законодательстве.

Стратегическим ответом «СИБУП» является переход от административного управления кадрами к стратегическому управлению человеческим капиталом, где каждый сотрудник рассматривается как носитель уникальных компетенций, а институт выступает архитектором персональных профессиональных траекторий и интегратором ресурсов академической среды и реального сектора экономики.

Таким образом, ключевой задачей кадровой политики на новый период является преодоление вызова старения кадрового состава и обеспечения преемственности через трансформацию в систему стратегического управления человеческим капиталом.

3.4.2. Цель и стратегические ориентиры кадровой политики.

Цель: Формирование к 2030 году высокоадаптивного, диверсифицированного и мотивированного кадрового потенциала, способного обеспечить лидерство АНО ВО СИБУП в реализации образовательной модели, основанной на принципах индивидуализации, практико-ориентированности и сетевого взаимодействия.

Для достижения цели политика будет реализовываться через следующие стратегические ориентиры:

1. Глубокая интеграция с индустриальными партнерами: Формирование смешанных команд, где академические знания преподавателей дополняются актуальным опытом ведущих специалистов-практиков.

2. Диверсификация кадрового состава и ролевой модели: Создание гибкой системы позиций, включающей не только традиционных преподавателей,

но и наставников, тьюторов, педагогических дизайнеров, кураторов проектов для комплексного сопровождения студента.

3. Персонализация профессионального развития: Создание условий для непрерывного роста каждого сотрудника через обновление компетенций, целевые стажировки и освоение новых ролей.

4. Цифровизация и повышение эффективности кадровых процессов: Внедрение современных HR-сервисов и систем управления эффективностью на основе данных для поддержки гибких карьерных траекторий и принятия управленческих решений.

5. Формирование инклюзивной и ответственной корпоративной культуры: Создание среды доверия, открытости и осознанной вовлеченности в миссию института, поддерживаемой социальными программами и развитым внутренним коммуникационным пространством.

3.4.3. Ключевые направления реализации.

Направление 1. Создание интегрированного кадрового пула с индустриальными партнерами.

Задача: Преодолеть разрыв между институтом и отраслью, сделав бизнес-партнеров активными со-разработчиками и со-реализаторами образовательных программ.

1. Развитие программ «Профессор практики» и «Эксперт-практик»: Разработка гибких форматов сотрудничества для привлечения ведущих экспертов из бизнеса и государственных органов региона.

2. Внедрение системы индустриальных стажировок для НПР: Установление ежегодной квоты на целевые краткосрочные (от 2 недель) и долгосрочные (до 1 месяца) стажировки преподавателей на предприятиях-партнерах с обязательной интеграцией полученного опыта в учебные курсы.

3. Организация регулярных стратегических сессий с работодателями: Создание на постоянной основе совместных рабочих групп с ключевыми

партнерами для прогнозирования кадровых потребностей, актуализации образовательных программ и оценки результатов обучения.

Ожидаемые результаты:

1. Внедрены программы «Профессор практики» и «Эксперт-практик». В преподавании ключевых профессиональных дисциплин постоянно задействованы не менее 10-20 ведущих специалистов из бизнеса и госорганов региона.

2. Не менее 25% штатных преподавателей прошли краткосрочные стажировки (от 1 недели) на предприятиях-партнёрах с обязательным включением полученного опыта в учебные курсы.

3. По каждому направлению подготовки созданы и работают совместные с работодателями рабочие группы, которые не реже 1 раза в год проводят стратегические сессии по актуализации программ.

Направление 2. Диверсификация штатной структуры и введение новых педагогических ролей.

Задача: Адаптировать организационную структуру института к требованиям индивидуальных образовательных траекторий.

1. Создание и легализация новых позиций: Введение новых ролей: тьютор (сопровождение индивидуального плана обучения), педагогический дизайнер (проектирование образовательных модулей), куратор профессиональных проектов, а также руководитель прикладных проектов (ответственный за разработку и коммерциализацию проектно-технологических решений института) и методист-технолог (специалист по «упаковке» экспертного знания в тиражируемые образовательные и консалтинговые продукты), и др.

2. Формирование кадрового резерва под новые роли: Запуск внутреннего конкурса и образовательной программы для подготовки действующих НПР и перспективных молодых специалистов к занятию новых позиций, с акцентом на развитие наставнических и проектных компетенций.

3. Привлечение студентов старших курсов в качестве ассистентов-наставников: Разработка системы мотивации и методической поддержки для

вовлечения успешных студентов в помощь в адаптации и обучении студентов младших курсов.

Ожидаемые результаты:

1. В штатное расписание официально введены и успешно функционируют не менее 4-5 новых позиций (тьюторы, педагогические дизайнеры, кураторы проектов).

2. Сформирован внутренний кадровый резерв из 8-10 молодых сотрудников, прошедших подготовку для занятия новых ролей.

3. На постоянной основе привлекаются не менее 10% успешных студентов старших курсов в качестве ассистентов-наставников для адаптации первокурсников.

Направление 3. Внедрение системы непрерывного и персонализированного развития персонала.

Задача: Обеспечить опережающее развитие компетенций сотрудников в соответствии с трендами рынка труда и стратегией института.

1. Запуск «Индивидуальных цифровых профилей развития»: Создание цифровой платформы для фиксации компетенций, постановки целей, планирования обучения (включая обязательные модули по цифровой педагогике и проектному управлению) и отслеживания карьерного роста.

2. Создание Центра педагогического мастерства и инноваций «СИБУП»: Концентрация ресурсов для проведения обязательных школ и воркшопов по новым педагогическим технологиям, основам наставничества и тьюторства, инструментам педагогического дизайна.

3. Стимулирование горизонтальной мобильности и микро-обучения: Внедрение системы внутренних грантов на освоение смежных компетенций и поддержка участия в краткосрочных внешних программах, онлайн-курсах, отраслевых хакатонах.

Ожидаемые результаты:

1. 100% научно-педагогических работников имеют и ежегодно актуализируют индивидуальные планы развития (цифровые профили).

2. Создан и работает Центр педагогического мастерства «СИБУП», который ежегодно проводит не менее 2-х обязательных школ/воркшопов по новейшим образовательным технологиям.

3. Ежегодно не менее 10% сотрудников получают поддержку (гранты, оплата курсов) для освоения смежных компетенций или участия в отраслевых интенсивах.

Направление 4. Модернизация системы мотивации, оценки и управления эффективностью.

Задача: Создать прозрачную и справедливую систему, признающую разнообразный вклад сотрудников в реализацию стратегии.

1. Завершение перехода на «эффективный контракт» с дифференциацией КРІ: Утверждение пакета локальных нормативных актов, устанавливающих различные ключевые показатели эффективности для традиционных преподавателей, профессоров-практиков, тьюторов и иных новых ролей. Связь переменной части оплаты труда с достижением этих КРІ.

2. Развитие комплексного пакета нематериальной мотивации: Внедрение системы грантов на инновационные образовательные инициативы, программ признания, расширение карьерных линий.

3. Цифровизация HR-сервисов: Развертывание единого портала для сотрудников с возможностью удаленного оформления кадровых документов, доступа к социальным программам, записи на обучение и проведения pulse-опросов (регулярных опросов для оценки настроения в коллективе).

Ожидаемые результаты:

1. Полностью внедрена система «эффективного контракта» с дифференцированными КРІ для разных категорий сотрудников. Переменная часть оплаты труда для 90% ППС напрямую зависит от достижения этих КРІ.

2. Работает система грантовой поддержки инновационных образовательных инициатив сотрудников (не менее 3 внутренних грантов в год).

3. Запущен единый HR-портал, через который не менее 80% кадровых и учебных процессов для сотрудников осуществляются в цифровом формате.

Направление 5. Управление рисками кадровой трансформации.

Задача: Минимизировать операционные и стратегические риски, связанные с переходом на новую модель кадровой политики.

1. Проведение кадрового аудита и пилотирование: Глубокий аудит компетенций и мотивации текущего коллектива. Запуск пилотного проекта («трансформационного полигона») на базе одной кафедры или факультета для отработки новых процессов и ролей перед масштабированием.

2. Реализация программы организационных изменений (Change Management): Проведение стратегической сессии и серии информационно-обучающих семинаров для всего коллектива по целям и методам трансформации. Создание «команды проводников изменений» из числа лидеров мнений.

3. Мониторинг нагрузки и анализ экономики кадровой модели: Установление системы контроля за совмещением сотрудниками традиционных и новых функций для предотвращения выгорания. Регулярный анализ структуры ФОТ и штатного расписания на предмет сбалансированности и эффективности в условиях новых требований.

Ожидаемые результаты:

1. Проведён комплексный аудит компетенций ППС. На базе одной пилотной кафедры успешно опробована новая модель работы перед масштабированием на весь институт.

2. Реализована программа организационных изменений, в мероприятиях которой приняло участие не менее 50% коллектива.

3. Внедрена система мониторинга нагрузки. Ежегодный анализ подтверждает, что рост новых функций не приводит к критическому повышению нагрузки и выгоранию ключевых сотрудников.

3.5. Политика по развитию инфраструктуры.

3.5.1. Анализ текущей ситуации и стратегические вызовы.

Основу материально-технической базы АНО ВО «СИБУП» составляет главный учебный корпус (2 732,5 м²) и прилегающие земельные участки (3 126 м²) в собственности. Институт обеспечивает базовые условия, соответствующие лицензионным требованиям и ФГОС: функционируют системы безопасности, жизнеобеспечения, начальный уровень безбарьерной среды для маломобильных граждан, а также ЭИОС с доступом к основным электронным библиотечным системам.

Вместе с тем, для реализации амбициозной цели по созданию «гибкого образовательного хаба» и соответствия трендам современного высшего образования инфраструктура института требует стратегического развития и адаптации. Развитие инфраструктуры является критическим направлением для преодоления физического и технологического износа и создания среды, адекватной амбициозным стратегическим задачам института. Ключевыми задачами на ближайшую перспективу являются:

1. Адаптация аудиторного фонда к новым образовательным моделям. Существующие учебные помещения, в целом соответствующие нормативным требованиям, нуждаются в реконфигурации для эффективной поддержки проектной работы, командной коллаборации, смешанного и сетевого обучения.

2. Поэтапное обновление технологического парка. Большая часть оборудования (компьютерная и мультимедийная техника) требует планомерной модернизации для соответствия актуальным профессиональным стандартам и создания цифровой среды нового поколения.

3. Повышение устойчивости и самостоятельности инфраструктуры. Зависимость от аренды спортивного зала формирует операционный риск, требующий проработки долгосрочных решений. Одновременно, неиспользованный потенциал собственных земельных участков открывает возможности для стратегического развития кампуса.

4. Преодоление ресурсных ограничений. Основной вызов заключается в поиске эффективных механизмов финансирования инфраструктурных преобразований в условиях высокой нагрузки на бюджет института, что требует концентрации на приоритетных проектах и активного привлечения партнерских ресурсов.

3.5.2. Цель и стратегические ориентиры.

Цель: Создать к 2030 году безопасную, технологичную, гибкую и комфортную инфраструктуру, которая является активным инструментом реализации образовательной модели, повышает привлекательность института, его конкурентоспособность и эффективность использования ресурсов.

Стратегические ориентиры:

1. От безопасности и соответствия – к опережающему развитию: Переход от поддержания минимальных нормативных требований к формированию среды, стимулирующей академическую коммуникацию, проектно-предпринимательскую активность, инновации и укрепляет корпоративную культуру.

2. Гибкость и трансформируемость пространств: Приоритетное развитие многофункциональных, легко адаптируемых пространств, способных подстраиваться под различные педагогические сценарии и форматы взаимодействия.

3. Глубокая цифровизация физической среды: Глубокое внедрение цифровых решений («умный кампус», интерактивные технологии, симуляторы) для обогащения учебного процесса и повышения эффективности управления активами

4. Экосистемный подход и партнерство: Позиционирование кампуса как открытой платформы для взаимодействия с промышленными партнерами, выпускниками и местным сообществом, привлечение внешних инвестиций через механизмы ГЧП, спонсорства, целевых пожертвований и грантов.

5. Устранение ключевых операционных рисков: Ликвидация зависимости от аренды критически важных объектов (спортивный зал) и создание резервных решений.

3.5.3. Ключевые направления реализации.

Направление 1. Оптимизация и модернизация существующих площадей.

Задача: Повысить функциональность, технологичность и эстетику главного корпуса, внедрив принципы гибкого кампуса в рамках текущего бюджета.

1. Программа поэтапного ремонта и перепланировки: Разработка и реализация плана комплексного обновления инженерных систем и интерьеров с акцентом на энергоэффективность. Ежегодное обновление аудиторий в пределах выделяемого бюджета.

2. Создание гибких образовательных кластеров: Поэтапное преобразование аудиторного фонда в многофункциональные зоны с мобильной мебелью, интерактивными панелями, звукоизоляционными решениями и беспроводными технологиями для поддержки лекций, воркшопов и проектной работы, в т.ч. для поддержки смешанного обучения.

3. Развитие цифровой экосистемы: Централизованное обновление парка компьютеров и серверного оборудования, внедрение системы видеоконференцсвязи для сетевых занятий с партнерами, создание цифрового портфеля симуляторов и специализированного ПО по ключевым направлениям института.

Ожидаемые результаты:

1. Физическое обновление: Проведён комплексный ремонт и перепланировка не менее 30% учебных и административных площадей главного корпуса.

2. Технологическое оснащение: Создано не менее 3-х многофункциональных аудиторий/кластеров, оснащённых интерактивными

панелями и оборудованием для гибридного обучения. Парк компьютерной и мультимедийной техники обновлён на 30%.

3. Энергоэффективность: Внедрены решения, снижающие ежегодные затраты на коммунальные услуги на 10-15%.

Направление 2. Стратегическое развитие территории и устранение инфраструктурных рисков.

Задача: *Разработать и начать реализацию концепции развития кампуса, минимизировав риски, связанные с арендой ключевых объектов.*

1. Разработка концепции «Кампус-парк»: Зонирование собственных земельных участков с выделением функциональных кластеров: учебно-исследовательского, рекреационно-спортивного и партнерского (с потенциалом для размещения офисов компаний-партнеров).

2. Подготовка инвестиционного проекта спортивно-оздоровительного комплекса: Формирование детализированного предложения для потенциальных инвесторов или партнеров в формате ГЧП на условиях софинансирования и последующей совместной эксплуатации.

3. Формирование пула резервных спортивных площадок: Заключение рамочных соглашений с рядом альтернативными спортивными объектами для обеспечения непрерывности учебного процесса по дисциплине «Физическая культура».

4. Благоустройство территории как рекреационной зоны: Организация на части участка зоны отдыха с Wi-Fi, что повысит привлекательность кампуса без капитальных вложений.

Ожидаемые результаты:

1. Концепция и первый шаг: Утверждена и начата поэтапная реализация концепции «Кампус-парк». Реализован первый этап благоустройства (например, зона отдыха с Wi-Fi).

2. Решение спортивного вопроса: Разработан детальный инвестиционный проект спортивно-оздоровительного комплекса и ведётся поиск

инвесторов/партнёров. Заключены не менее 2 рамочных соглашений с альтернативными спортивными объектами для минимизации рисков.

3. Освоение территории: Ликвидированы не менее 2 ключевых точек физического износа или неэффективного использования собственной территории.

Направление 3. Развитие безбарьерной и сервисной среды.

Задача: Обеспечить универсальную доступность кампуса и повысить качество сопутствующих услуг для всех категорий обучающихся и сотрудников.

1. Реализация проекта «Инклюзивный кампус»: Комплексная адаптация физической среды (навигация, сенсорные карты, специализированные санитарные узлы) и цифровых ресурсов (сайт, ЭИОС) под нужды обучающихся с различными нозологиями.

2. Внедрение партнерской модели сервисов: Привлечение на конкурсной основе внешних операторов для организации современных точек питания, копи-центра и службы технической поддержки, что повысит качество услуг при оптимизации затрат.

Ожидаемые результаты:

1. Инклюзивность: Главный корпус соответствует требованиям доступности для маломобильных групп населения (МГН) на 100% по основным маршрутам движения (вход, аудитории первого этапа, санузел).

2. Цифровая доступность: Официальный сайт и ключевые разделы ЭИОС прошли аудит и адаптированы для людей с нарушением зрения (слепота, слабовидение).

3. Качество сервисов: На основе партнёрской модели организована работа современной точки питания и копи-центра. Удовлетворённость студентов качеством сопутствующих услуг составляет не менее 70% по результатам ежегодного опроса.

Направление 4. Привлечение инвестиций и развитие партнерской экосистемы.

Задача: Сформировать устойчивые механизмы внебюджетного финансирования инфраструктурных проектов.

1. Создание программы «Инфраструктурный партнер»: Разработка пакета мер для промышленных партнеров (брендирующие аудитории и лаборатории, софинансирование закупки оборудования в обмен на приоритетный доступ к стажировкам и исследованиям).

2. Инициатива «Эндаумент СИБУП»: Создание целевого фонда для привлечения пожертвований от выпускников и друзей института, средства которого будут направляться на конкретные инфраструктурные инициативы (гранты на обновление техники, стипендии студентам и т.п.).

3. Участие в грантовых программах: Мониторинг и подача заявок на гранты Минобрнауки, региональных властей и фондов на развитие цифровой инфраструктуры и инклюзивной среды.

4. Межвузовская кооперация: Заключение соглашений с вузами-партнерами Красноярска о взаимном доступе к уникальной инфраструктуре и оборудованию, что снизит нагрузку на собственный бюджет.

Ожидаемые результаты:

1. Партнерские вложения: Привлечены средства не менее чем от 3 промышленных партнеров на брендирующие аудитории и оснащение специализированных аудиторий или лабораторий.

2. Фонд развития: Создан целевой фонд (эндаумент) «СИБУП» с первоначальным капиталом не менее 1 млн. рублей.

3. Грантовая активность: Подано и выиграно не менее 2 заявок на гранты (региональные, федеральные, корпоративные), направленные на развитие цифровой или инклюзивной инфраструктуры.

4. Кооперация: Заключено не менее 1 соглашения с вузом-партнером о взаимном использовании уникальной инфраструктуры (например, специализированные лаборатории).

3.6. Политика в области цифровой трансформации.

3.6.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Цифровая трансформация АНО ВО «СИБУП» представляет собой эволюционный стратегический процесс, нацеленный на создание современной технологической основы для реализации образовательной модели института. Для вуза с фокусом на практико-ориентированность и индивидуальные траектории, цифровизация является ключевым инструментом повышения конкурентоспособности, операционной эффективности и качества образовательной среды.

Институт обладает устойчивым фундаментом в виде развитой и функциональной цифровой экосистемы:

- Ядро академического администрирования: Комплекс «Лаборатория ММИС», обеспечивающий полный цикл управления учебным процессом — от приемной кампании до ведения ведомостей и формирования учебных планов.
- Ядро управления и коммуникаций: 1С:Предприятие, Контур.Толк, Salute jazz, пакет MS Office.
- Образовательный и научный контур: Собственная ЭИОС с интегрированным расписанием, система автоматизации библиотечных процессов Ирбис 64+, действующие подписки на ведущие электронно-библиотечные системы (ЭБС).
- Интеграции и публичный интерфейс: Корпоративный сайт, связанный с ЭИОС, и модули для взаимодействия с федеральными сервисами (ЕПГУ).

Достигнутый уровень интеграции, в частности, автоматизированный обмен данными между ММИС и ЭИОС, является значительным результатом и прочной основой для дальнейшего развития. Стратегической задачей на новом этапе является переход от обеспечения базовых функций к формированию единой, бесшовной цифровой платформы института. Цель — эволюционное углубление связей между системами для создания целостной экосистемы, которая обеспечивает персонализацию образовательного опыта, поддерживает сетевые форматы работы и предоставляет надежную основу для управления, основанного на данных.

3.6.2. Цель и принципы.

Цель: К 2030 году сформировать интегрированную, удобную и технологически современную цифровую среду, которая выступает ключевым активом в реализации образовательной стратегии института, повышает эффективность всех видов деятельности и создает дополнительную ценность для студентов, преподавателей, сотрудников и партнеров.

Принципы реализации:

1. Прагматичная интеграция: Приоритет развития и углубления связей между существующими надежными системами над их радикальной заменой. Поэтапный переход к единой точке входа для пользователей.

2. Ориентация на пользовательский опыт: Все технологические решения оцениваются и внедряются с точки зрения их удобства, полезности и способности решать конкретные задачи ключевых аудиторий.

3. Управление, основанное на данных: Поэтапное внедрение практик анализа доступных цифровых данных (успеваемость, вовлеченность, нагрузка) для поддержки принятия методических и управленческих решений.

4. Итеративность и экономическая обоснованность: Реализация через короткие, осязаемые проекты (quick wins), приносящие быструю пользу. Тщательная оценка стоимости владения и масштабируемости новых решений.

3.6.3. Ключевые направления реализации.

Направление 1. Развитие цифровой образовательной и научной среды.

Задача: Расширить функциональность и повысить удобство использования цифровых сервисов для организации учебной, проектной и научной деятельности.

1. Развитие личных кабинетов в ЭИОС: Совершенствование и расширение функциональности личных кабинетов студентов и преподавателей для создания более удобного и информативного цифрового рабочего пространства, способствующего эффективной организации учебного процесса и научно-исследовательской деятельности.

2. Оптимизация доступа к цифровым ресурсам: Повышение удобства навигации и использования уже подключенных электронно-библиотечных систем, внутренней электронной библиотеки и других образовательных материалов через единый интерфейс ЭИОС и сайта института. В перспективе — создание централизованной «витрины» всех цифровых сервисов вуза для максимального упрощения доступа.

3. Создание инструментария для поддержки проектной работы: Доработка функционала ЭИОС для удобной организации, сопровождения и документирования кросс-дисциплинарных студенческих проектов, включая формирование команд и контроль этапов выполнения.

Ожидаемые результаты:

1. Единая точка входа: Внедрена и функционирует единая цифровая платформа (на базе модернизированной ЭИОС), выступающая как единый личный кабинет для **100%** студентов и преподавателей, с интеграцией расписания, учебных материалов, научных ресурсов и коммуникаций.

2. Повышение удобства: Индекс удовлетворенности пользователей (студентов и ППС) цифровой образовательной средой составляет **не менее 70%** по ежегодному опросу.

3. Цифровая поддержка проектов: В ЭИОС внедрён и активно используется модуль для сопровождения проектной деятельности, позволяющий формировать команды, распределять задачи и фиксировать результаты для не менее 80% учебных проектов.

Направление 2. Автоматизация процессов и построение эффективного цифрового офиса.

Задача: Внедрить современные инструменты управления процессами для повышения координации, исполнительской дисциплины и прозрачности административной работы.

1. Внедрение полнофункциональной системы электронного документооборота (СЭД): Выбор и внедрение СЭД, обеспечивающей не только

автоматизацию маршрутов согласования, но и предоставляющей встроенные инструменты для совместного редактирования документов, управления задачами, контроля сроков и исполнения поручений.

2. Создание сервисного портала для сотрудников: Разработка на базе сайта или ЭИОС единого раздела-каталога внутренних услуг с возможностью подачи и отслеживания заявок (ИТ-поддержка, АХО, кадровые вопросы), что систематизирует и ускоряет обслуживание.

3. Настройка базовых инструментов управленческой аналитики: Формирование набора консолидированных отчетов и визуальных дашбордов для руководства на основе данных ММИС и 1С, позволяющих в режиме, близком к реальному времени, отслеживать ключевые показатели деятельности института.

Ожидаемые результаты:

1. Электронный документооборот: Внедрена и принята в качестве основного инструмента система электронного документооборота (СЭД). Не менее 90% внутренних рабочих процессов (приказы, служебные записки, протоколы) осуществляются в ней без использования бумажных носителей.

2. Сервисный портал: Запущен и работает внутренний сервисный портал для сотрудников. Не менее 80% заявок в ИТ-отдел, АХО и другие службы подаются и отслеживаются через него.

3. Управленческая аналитика: Для руководства института и руководителей подразделений ежеквартально формируются дашборды с 5-7 ключевыми показателями (KPI) на основе консолидированных данных из ММИС и 1С.

Направление 3. Развитие коммуникационной инфраструктуры и цифровых компетенций.

Задача: Оптимизировать цифровые коммуникации и обеспечить системное развитие актуальных цифровых навыков у сотрудников.

1. Развитие коммуникационной инфраструктуры: Поддержка и оптимизация текущих эффективных рабочих практик с использованием

привычных инструментов (Контур.Толк, Salute Jazz, Zoom). Параллельный мониторинг и тестирование новых, в том числе отечественных, решений для видеоконференцсвязи и совместной работы (например, TrueConf, Mirapolis), с обязательной оценкой их стоимости, функциональности, надежности и возможности интеграции в существующий контур.

2. Системное развитие цифровых компетенций сотрудников: Реализация регулярных программ повышения квалификации научно-педагогических и административных работников в сфере цифровой педагогики, работы с данными и эффективного использования современных информационных систем института (ЭИОС, ММИС, СЭД).

3. Поддержка и развитие цифрового имиджа: Актуализация и систематическое наполнение профессиональных профилей ключевых преподавателей, научных коллективов и выпускников на сайте института, укрепляя репу

Ожидаемые результаты:

1. Надёжная коммуникационная среда: Обеспечена стабильная работа защищённой отечественной платформы для видеоконференцсвязи, которая используется для 100% сетевых занятий с партнёрами и значительной части внутренних совещаний.

2. Цифровая грамотность ППС: 100% профессорско-преподавательского состава прошли повышение квалификации по работе в обновлённой цифровой среде и использованию инструментов смешанного обучения. Не менее 70% регулярно и эффективно применяют эти инструменты в учебном процессе.

3. Цифровой имидж: Актуализированы и поддерживаются в актуальном состоянии цифровые профили 100% кафедр и не менее 50% ключевых преподавателей на сайте института.

3.7. Система управления образовательной организацией.

3.7.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Система управления АНО ВО СИБУП функционирует в соответствии с требованиями законодательства и обеспечивает стабильную реализацию образовательного процесса. Как небольшой частный вуз, институт обладает ключевыми преимуществами для эффективного управления: короткими коммуникационными связями, мобильностью, способностью к быстрой адаптации решений. Однако для достижения амбициозных стратегических целей, заявленных в Программе развития, и для повышения устойчивости в условиях динамичного рынка образовательных услуг необходима целенаправленная модернизация управленческой модели.

Основной стратегический вызов заключается в переходе от оперативного, преимущественно функционального управления к стратегическому, проектно-ориентированному и основанному на данных управлению. Это требует внедрения современных управленческих практик, которые позволят концентрировать ограниченные ресурсы на приоритетных направлениях развития, повышать прозрачность и обоснованность принимаемых решений, а также активно вовлекать внешних стейкхолдеров в жизнь и развитие института.

3.7.2. Цель и стратегические задачи.

Цель: Сформировать к 2030 году эффективную, гибкую и прозрачную систему стратегического управления, обеспечивающую достижение целей Программы развития, повышение конкурентоспособности института и его устойчивости к внешним вызовам.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Институционализировать современные методы стратегического и проектного управления во всех ключевых процессах.
2. Внедрить систему управления, основанную на данных (data-driven management), с четкими ключевыми показателями эффективности (KPI).
3. Создать действенные форматы участия представителей бизнеса, профессионального сообщества, выпускников и студентов в стратегическом управлении институтом.

3.7.3. Ключевые направления реализации.

Направление 1. Внедрение и развитие системы стратегического и проектного управления.

Задача: Обеспечить реализацию Программы развития через четкое планирование, контроль исполнения и управление проектами.

1. Создание Проектного офиса (ПО) Программы развития: Формирование рабочей группы ПО. В его функции войдет координация всех проектов в рамках программы, мониторинг сроков и ресурсов, регулярная отчетность перед руководством.

2. Формирование системы управления проектами: Внедрение единых регламентов инициирования, планирования, исполнения и завершения проектов (например, по запуску новых программ, развитию инфраструктуры). Использование доступных цифровых инструментов (Trello, Jira, Bitrix24) для командной работы и трекинга задач.

3. Внедрение методологии SMART при постановке целей: Формулировка целей для проектов и подразделений должна быть Конкретной, Измеримой, Достижимой, Релевантной и Ограниченной по времени. Это позволит устранить неоднозначность, повысить ответственность и измеримость результата.

Ожидаемые результаты:

1. Рабочий проектный офис: Создан и функционирует Проектный офис (ПО) Программы развития. Не менее 80% проектов и ключевых мероприятий Программы реализуются в срок и в рамках утверждённых ресурсов при его координации.

2. Системность управления: Внедрена единая система управления проектами. 100% стратегических инициатив института иницируются, планируются и контролируются по формализованным регламентам.

3. Качество целей: 100% целевых показателей в планах подразделений и проектных группах формулируются по критериям SMART (Конкретные, Измеримые, Достижимые, Релевантные, Ограниченные по времени).

Направление 2. Развитие системы управления на основе данных (KPI).

Задача: Перевести процессы оценки эффективности и принятия решений на объективную, измеримую основу.

1. Разработка и внедрение ключевых показателей эффективности (KPI): Установление системы сбалансированных показателей для всех уровней управления (институт, факультеты/кафедры, проекты). Показатели будут охватывать образовательную, научную, финансовую и имиджевую - составляющие.

2. Создание регулярной управленческой отчетности (Dashboard): Настройка консолидированных дашбордов в существующих системах (1С, ММИС) или с использованием средств визуализации (Excel, Google Data Studio).

3. Внедрение цикла регулярного пересмотра стратегии: На основании ежегодного анализа достижения KPI и выполнения проектов проводить стратегические сессии по корректировке планов. Адаптировать подход к оценке эффективности, аналогичный методологии ведущих вузов, с ежегодным расчетом интегрального показателя выполнения Программы.

Ожидаемые результаты:

1. Система показателей: Разработана и утверждена многоуровневая система ключевых показателей эффективности (KPI), охватывающая **100%** стратегических направлений деятельности института (образовательная, научная, финансовая, кадровая).

2. Регулярный мониторинг: Для руководства института и руководителей подразделений ежеквартально формируются и анализируются консолидированные управленческие дашборды на основе актуальных данных из ММИС, 1С и других систем.

3. Цикл корректировки: На основании данных KPI ежегодно проводится стратегическая сессия по корректировке оперативных планов и приоритетов Программы развития, что обеспечивает её адаптивность.

Направление 3. Расширение участия внешних стейкхолдеров в управлении.

Задача: Интегрировать запросы рынка труда и профессионального сообщества в стратегию развития института.

1. Активизация работы Наблюдательного и Попечительского советов: Формализация их роли в утверждении стратегических инициатив, привлечении ресурсов и экспертизе ключевых решений.

2. Создание отраслевых экспертных советов по направлениям подготовки: Привлечение ведущих практиков к обсуждению и актуализации образовательных программ, оценке результатов обучения, организации практик и трудоустройства.

3. Развитие системы обратной связи от студентов и выпускников: Легализация и усиление роли студенческих советов, проведение ежегодных форсайт-сессий с выпускниками, системный сбор и анализ их предложений.

Ожидаемые результаты:

1. Рабочие советы: Наблюдательный и Попечительский советы, а также отраслевые экспертные советы проводят заседания не реже 2 раз в год. Их рекомендации и экспертиза являются обязательными для рассмотрения при принятии ключевых решений по профильным направлениям.

2. Обратная связь: Внедрена и действует регулярная (не реже 1 раза в год) система сбора и анализа структурированной обратной связи от студентов и выпускников (например, через ежегодный форсайт-опрос). Не менее 70% обоснованных предложений рассматриваются и получают ответ о возможности реализации.

3. Влияние на решения: Не менее 5 значимых инициатив или изменений в образовательных программах ежегодно иницируются или получают существенную доработку по итогам взаимодействия с внешними стейкхолдерами.

3.8. Социальная миссия образовательной организации.

3.8.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

Социальная миссия АНО ВО «СИБУП» формируется в логике его ключевой стратегической роли — быть практико-ориентированным «хабом» для региона. Как небольшой частный вуз, институт обладает конкурентными преимуществами в реализации социальной миссии: высокой адаптивностью, способностью к персонализированному взаимодействию с партнерами и фокусом на прикладных результатах. Текущая деятельность института уже содержит значительный социальный компонент: проектное обучение, ориентированное на реальные проблемы территории, сотрудничество с работодателями и существующая волонтерская активность.

Основной стратегический вызов заключается в переходе от эпизодических социально-значимых активностей к выстраиванию целостной и узнаваемой модели, при которой каждый аспект работы института (образовательный, научный, воспитательный) вносит измеримый вклад в развитие человеческого капитала и общественной среды Красноярского края. Успех миссии будет определяться не масштабом отдельных мероприятий, а глубиной интеграции в региональную повестку и устойчивостью создаваемых партнерств.

3.8.2. Цель социальной миссии.

Закрепить роль АНО ВО СИБУП как одного из значимых партнеров Красноярского края в сфере развития человеческого капитала, экспертно-аналитической поддержки локальных инициатив и формирования социально ответственной профессиональной среды.

3.8.3. Ключевые направления реализации.

Социальная миссия реализуется через прагматичную интеграцию и фокусировку основных направлений деятельности института, описанных в предыдущих разделах Программы, на конкретных общественно-значимых результатах для территории.

Направление 1. Содействие развитию человеческого капитала территории.

***Задача:** Усилить вклад института в подготовку, адаптацию и закрепление кадров в Красноярском крае через развитие партнерских моделей с бизнес-сообществом.*

1. Развитие партнерской модели «Выпускник-предприятие»: В развитие положений раздела 3.1.3, инициация включения в договоры о целевом и корпоративном обучении дополнительных взаимных обязательств. Институт со своей стороны предлагает выпускникам-«целевикам» льготный доступ к одной короткой программе ДПО в год, а предприятию-партнеру рекомендуется назначить внутреннего наставника. Роль института — методическая и коммуникационная поддержка этой связки через цифровые сервисы без создания отдельного сопроводительного аппарата.

2. Запуск онлайн-проекта «Час эксперта»: Организация периодических, коротких (60-90 минут) сессий в формате видеоконференции с представителями компаний-партнеров для студентов старших курсов. Низкозатратный формат (разовая лекция, разбор кейса, ответы на вопросы) позволяет компаниям с минимальной нагрузкой участвовать в профориентации, формируя у студентов представление о возможностях построения карьеры в местных организациях.

3. Пилотный проект «Цифровой деканат для региона»: Создание на базе ЭИОС института открытого образовательного раздела с короткими (до 18 ак. часов) онлайн-модулями по актуальным практическим навыкам (напр., «Цифровые инструменты для стартапа», «Основы финансовой грамотности»). Контент разрабатывается силами ППС и приглашенных практиков, что позволяет в перспективе предложить эти курсы не только студентам, но и широкому кругу заинтересованных жителей края.

Ожидаемые результаты:

1. Внедрение партнёрской модели: Запущена и функционирует система партнёрской модели «Выпускник-предприятие». Не менее 70% новых договоров о целевом и корпоративном обучении включают взаимные обязательства по постдипломному сопровождению (льготное ДПО для выпускника, назначение корпоративного наставника).

2. Прямая связь с бизнесом: Проведено не менее 10 онлайн-сессий «Час эксперта» в год с участием представителей компаний-партнёров для студентов старших курсов.

3. Открытые образовательные ресурсы: Создано и размещено в открытом доступе не менее 5 коротких онлайн-модулей по практическим навыкам для широкой аудитории жителей края.

Направление 2. Актуализация и практическое применение экспертного потенциала.

Задача: Позиционировать институт как активного участника публичной повестки региона через конкретные, осязаемые продукты и участие в существующих дискуссионных и экспертных площадках.

1. Публикация ежегодного аналитического дайджеста «Фокус.Край: Решения», который включает не только анализ проблем, но и прототипы практических решений (дорожные карты, модельные регламенты, алгоритмы действий), разработанные в ходе студенческих проектов и прикладных НИР (разделы 3.1.3, 3.2.3), имеющих социальную и экономическую значимость для территории. Краткий (10-15 стр.) документ в доступном формате распространяется среди партнеров, органов власти и в СМИ, демонстрируя практическую вовлеченность института в проблемы региона.

2. Организация экспертных дискуссий «Завтрак с СИБУП»: Проведение 1-3 раза в год компактных встреч в гибридном формате с представителями муниципальной власти, малого и среднего бизнеса для обсуждения конкретных локальных проблем (напр., «Развитие внутреннего туризма в муниципалитете», «Привлечение молодежи в ЖКХ»). Цель — установление диалога, прояснение запросов для последующей проектной работы студентов и позиционирование института как площадки для обсуждения.

3. Реализация программы «Экспертное присутствие»: Стимулирование и организационная поддержка включения наиболее авторитетных и активных преподавателей института в состав существующих общественных советов,

рабочих групп при администрации Красноярска и края. Это усиливает узнаваемость вуза и обеспечивает прямой канал передачи актуальных региональных запросов в образовательный и научный процессы.

Ожидаемые результаты:

1. Публичная аналитика: Ежегодно публикуется и распространяется среди партнёров и органов власти аналитический дайджест «Фокус.Край: Решения», содержащий не менее 3-5 прототипов практических решений, разработанных на базе студенческих проектов и НИР.

2. Экспертный диалог: Ежегодно проводятся не менее 2 экспертных дискуссий «Завтрак с СИБУП» по актуальным проблемам развития муниципалитетов или отраслей края с участием представителей власти, бизнеса и общественности.

3. Участие в общественной жизни: Не менее 10% профессорско-преподавательского состава института входят в состав общественных советов, рабочих групп при администрации Красноярска и края.

Направление 3. Реализация модели «университета для сообщества».

Задача: Встроить социальную и просветительскую деятельность в основную проектную и воспитательную работу института, сделав ее естественной и измеримой частью его жизни.

1. Систематизация партнерства в рамках «Обучения служением»: Заключение 2-3 рамочных соглашений с социальными учреждениями, некоммерческими организациями (НКО) или территориальными общественными самоуправлениями (ТОС) Красноярска. Это позволит перейти от разовых студенческих проектов к долгосрочному сотрудничеству, углубляя работу и имея возможность оценивать кумулятивный социальный эффект.

2. Создание «Лаборатории социальных проектов»: Консолидация на базе Студенческого проектного офиса (п. 3.1.3) работы по методической подготовке заявок на внешние грантовые конкурсы (Фонд президентских грантов, Росмолодежь, корпоративные конкурсы). Лаборатория проводит регулярные

мастер-классы и консультации, помогая студенческим инициативам привлекать внешнее финансирование без прямых финансовых обязательств со стороны института.

3. Внедрение «Карты социального воздействия»: Разработка и внедрение простой системы количественного и качественного учета результатов социально-ориентированной деятельности студентов (количество оказанных бесплатных консультаций в юридической клинике, число решенных задач для социальных партнеров, охват участников просветительских мероприятий). Данные аккумулируются для ежегодного публичного отчета и демонстрации вклада института.

Ожидаемые результаты:

1. Устойчивые социальные партнёрства: Заключены и действуют долгосрочные рамочные соглашения о сотрудничестве в рамках «Обучения служением» с не менее 5 социальными учреждениями, НКО или ТОС.

2. Грантовая активность: Студенческие проектные команды при методической поддержке «Лаборатории социальных проектов» ежегодно подают не менее 3 заявок на внешние грантовые конкурсы (Фонд президентских грантов, Росмолодежь и др.).

3. Измеримый социальный вклад: Внедрена «Карта социального воздействия». Ежегодный публичный отчет фиксирует оказание не менее 200 бесплатных консультаций (силами юридической клиники, психологического центра), выполнение не менее 10 социальных проектов и участие студентов в волонтерских акциях с общим охватом не менее 500 благополучателей.

3.9. Политика в области партнерского развития и коммерциализации образовательных технологий.

3.9.1. Анализ текущей ситуации и стратегический контекст.

АНО ВО СИБУП обладает значительным историческим опытом по созданию и управлению филиальной сетью как в Красноярском крае, так и за

рубежом. Однако в современных условиях ужесточения регуляторных требований, роста операционных издержек и высокой конкуренции классическая филиальная модель продемонстрировала свою экономическую неэффективность и высокие риски для небольшого негосударственного вуза. Осознанный отказ от этой модели стал отправной точкой для поиска новых, гибких стратегий масштабирования.

Стратегия развития института как интегральной образовательной платформы требует адекватных механизмов расширения географии присутствия и влияния. Вместо капитальных вложений в собственную инфраструктуру приоритетом становится тиражирование успешных образовательных методик и привлечение абитуриентов через сети внешних мотивированных партнёров. Это позволяет институту наращивать рыночную долю с минимальными операционными рисками, концентрируя внутренние ресурсы на создании качественного образовательного продукта, а не на содержании сети. Данное направление является ключевым для реализации Предпринимательско-инновационного компонента Миссии и создания устойчивой финансовой модели, что соответствует общей Стратегической цели института.

3.9.2. Цель политики.

Сформировать к 2030 году эффективную систему партнёрских отношений, обеспечивающую устойчивый приток абитуриентов на программы института и создающую новый внебюджетный доход за счёт коммерциализации образовательных технологий СИБУП через франчайзинговую модель.

3.9.3. Ключевые направления реализации.

Направление 1. Развитие лёгких партнёрских (реферальных) программ продвижения.

Задача: Создать низкотратный и масштабируемый механизм привлечения абитуриентов и слушателей на заочные, онлайн-программы ВО и ДПО через сеть внешних агентов.

1. Запуск «Партнёрской программы СИБУП»: Разработка и внедрение системы субагентских договоров с юридическими и физическими лицами (ИП, малые консалтинговые компании, центры занятости, активные педагоги). Партнёры получают комиссионное вознаграждение за каждого привлечённого и успешно зачисленного слушателя, мотивируя их на результативную консультационную работу и продвижение.

2. Создание цифрового инструментария для партнёров: Разработка защищённого личного кабинета на сайте института. Кабинет предоставляет партнёрам автоматизированный доступ к актуальным маркетинговым материалам (презентации, баннеры, видеоролики), подробным инструкциям, а также системе онлайн-отслеживания статуса каждой привлечённой заявки и начисленного вознаграждения.

3. Организация дистанционной поддержки и обучения партнёров: Проведение регулярных установочных и обучающих вебинаров обновлениям в программах, условиях приёма и эффективных техниках консультирования. Формирование закрытого сообщества партнёров для обмена опытом и поддержания высокой лояльности к бренду института.

Ожидаемые результаты:

1. Сеть партнёров: Сформирована и активно работает сеть из 15+ внешних партнёров-агентов.

2. Эффективность сети: Партнёрская программа ежегодно обеспечивает не менее 30-50 зачисленных слушателей на заочные и онлайн-программы ВО и ДПО.

3. Цифровая поддержка: Функционирует защищённый личный кабинет для партнёров с автоматизированной системой отслеживания.

Направление 2. Выстраивание системы франчайзинга образовательных программ ДПО.

***Задача:** Апробировать и внедрить модель комплексной коммерциализации наиболее успешных программ дополнительного профессионального образования путём их франчайзинга внешним операторам.*

1. «Упаковка» пилотной франшизы образовательной программы ДПО: Выбор 1-2 наиболее структурированных, востребованных и цифровизированных программ ДПО (например, в области права, психологии или менеджмента). Их глубокая методическая и визуальная «упаковка» в готовый коммерческий продукт, включающий: бренд-бук и стандарты корпоративного стиля, полный учебно-методический комплекс (программа, конспекты, презентации, фонд оценочных средств), цифровой контент для онлайн-платформы, регламенты бизнес-процессов и шаблоны договоров.

2. Поиск, отбор и запуск первого партнёра-франчайзи: Активный маркетинг франшизы через отраслевые площадки, ориентированный на частные учебные центры, корпоративные университеты среднего бизнеса и образовательные стартапы в регионах РФ и странах СНГ. Тщательный отбор первого партнёра на основе анализа его рыночной позиции, репутации и готовности инвестировать. Всесторонняя поддержка на этапе запуска.

3. Создание системы постоянной методической поддержки и контроля качества: Разработка программы обязательного обучения для преподавателей и администраторов франчайзи. Внедрение механизмов верификации итоговых работ слушателей (выборочные проверки, перекрёстная оценка). Регулярный аудит образовательного процесса и удовлетворённости слушателей для гарантии сохранения высоких стандартов бренда «СИБУП» на всех точках его присутствия.

Ожидаемые результаты:

1. Готовый продукт: «Упакованы» в формате готовой франшизы 1-2 наиболее успешные и цифровизированные программы ДПО института (полный УМК, бренд-бук, регламенты).

2. Пилотный запуск: Заключено 1-2 франчайзинговых соглашения с внешними операторами (учебные центры, корпоративные университеты) на территории РФ или стран СНГ.

3. Система контроля: Создана и применяется система методической поддержки и контроля качества для франчайзи, обеспечивающая сохранение стандартов бренда «СИБУП».

РАЗДЕЛ 4. УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ.

Успешная реализация Программы развития АНО ВО «СИБУП» на период 2026–2030 гг. требует создания четкой, эффективной и легкой системы управления. Для небольшого частного вуза критически важно избежать излишней бюрократизации и обеспечить оперативное принятие решений при сохранении прозрачности и контроля.

4.1. Органы управления Программой развития и их функции.

Управление реализацией Программы строится на основе существующей организационной структуры АНО ВО СИБУП и включает два ключевых уровня: стратегический и оперативный.

1. Высший орган управления (Собрание учредителей) – стратегический уровень ответственности.

Высший орган АНО ВО СИБУП является главным ответственным лицом за достижение стратегических целей Программы развития. В рамках реализации Программы его ключевые функции включают:

- Утверждение Программы развития и внесение в нее ключевых изменений.
- Определение приоритетных направлений реализации Программы и контроль соблюдения заявленных в ней целей.
- Утверждение годового отчета о реализации Программы, включая ключевые показатели эффективности (KPI) и финансовые результаты.
- Назначение ректора (единоличного исполнительного органа), который несет персональную ответственность за выполнение Программы, и оценка эффективности его работы по этому направлению.

- Создание (при необходимости) и утверждение состава Попечительского совета как консультативно-надзорного органа при реализации Программы.

- Принятие решений о выделении и перераспределении ключевых ресурсов (финансовых, кадровых) в рамках Программы.

2. Единоличный исполнительный орган (Ректор) – уровень оперативного управления.

Ректор осуществляет общее руководство и несет персональную ответственность за реализацию Программы, решая все вопросы, не отнесенные к исключительной компетенции высшего органа. Его основные функции:

- Организация и координация деятельности всех структурных подразделений института в рамках Программы.

- Создание Проектного офиса Программы развития – легковесного оперативного штаба для управления проектами и мониторинга.

- Утверждение детальных планов мероприятий, графиков и бюджетов проектов в рамках Программы.

- Распоряжение ресурсами в пределах утвержденных смет для достижения целей Программы.

- Ежегодное информирование высшего органа управления о ходе реализации Программы.

3. Проектный офис (ПО) Программы развития – уровень тактического исполнения и контроля.

Для координации ежедневной работы без усложнения структуры создается временный Проектный офис. В состав ПО на ротационной основе могут входить ключевые сотрудники (руководители направлений, специалисты по качеству, экономист). Функции ПО:

- Мониторинг выполнения планов мероприятий и достижения KPI.
- Сбор и консолидация отчетности от ответственных за направления.
- Организация рабочих совещаний по проектам, выявление рисков и проблем.

- Подготовка аналитических материалов и проектов решений для ректора и высшего органа.

- Ведение единого реестра проектов и результатов Программы.

4. Наблюдательный (Попечительский) совет – орган внешней экспертизы и общественного контроля.

Для повышения прозрачности и привлечения внешней экспертизы предлагается сформировать Попечительский совет. Его состав может включать представителей ключевых работодателей, органов власти, общественных деятелей, известных выпускников. Функции совета:

- Независимая оценка прогресса в реализации Программы и ее соответствия потребностям региона.

- Экспертное обсуждение ключевых инициатив Программы.

- Содействие в установлении партнерских связей и привлечении дополнительных ресурсов.

4.2. Система мониторинга, контроля и отчетности.

Для оперативного управления вводится система, основанная на ключевых показателях эффективности (КРІ), закрепленных в разделах 3.1–3.9 Программы.

- Внутренний мониторинг: Проектный офис периодически отслеживает выполнение мероприятий и достижение контрольных значений КРІ. Данные представляются ректору.

- Внутренняя отчетность: Ректор представляет Собранию учредителей годовой отчет – комплексный анализ выполнения Программы за год, включая финансовый отчет, анализ достижения КРІ и корректировку планов на следующий год.

4.3. Порядок внесения изменений в Программу развития.

В условиях динамичной внешней среды Программа развития должна оставаться гибким документом.

- Незначительные корректировки (уточнение мероприятий, сроков в пределах года, перераспределение средств между статьями в рамках общего

бюджета направления) осуществляются по решению ректора с последующим уведомлением высшего органа.

- Существенные изменения (корректировка стратегических целей, ключевых показателей, структуры Программы, увеличение общего бюджета) утверждаются решением высшего органа управления АНО ВО СИБУП на основании мотивированного представления ректора.

4.4. Финансово-экономическая модель.

Настоящий раздел описывает целевую финансово-экономическую модель, обеспечивающую реализацию стратегии развития Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – Институт) на период 2026–2030 гг. Модель строится в соответствии с методологическими подходами, обсуждаемыми на уровне Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, и нацелена на формирование устойчивой, диверсифицированной и стратегически ориентированной системы ресурсного обеспечения.

4.4.1. Принципы и цель финансово-экономической модели.

Основополагающим принципом модели является прямая и неразрывная связь между стратегическими целями развития Института, сформулированными в Программе, и системой финансового планирования. Задача состоит в переходе от управления ресурсами к модели управления стоимостью и создания ценности для всех стейкхолдеров. Ключевой целью является формирование адаптивной, многоканальной системы финансирования, гарантирующей финансовую устойчивость, операционную эффективность и возможность инвестирования в приоритетные направления трансформации Института в «гибкий образовательный хаб».

Для частного образовательного учреждения, каким является АНО ВО СИБУП, это предполагает особый акцент на развитии внебюджетной составляющей, диверсификации доходных источников и внедрении современных инструментов финансового менеджмента. Управление финансами должно носить проактивный и аналитический характер, обеспечивая тесное горизонтальное

взаимодействие между стратегическим руководством и финансово-экономическими службами.

4.4.2. Ресурсное обеспечение Программы развития: структура и источники.

Реализация Программы развития будет обеспечена за счет консолидации финансовых ресурсов из нескольких ключевых источников, что позволит сбалансировать риски и обеспечить стабильность.

1. Собственные средства Института составляют основу финансовой модели. К ним относятся доходы от основной деятельности:

- Средства от оказания платных образовательных услуг по программам высшего, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования.

- Доходы от научно-исследовательской, экспертной и консалтинговой деятельности, выполняемой по договорам с предприятиями реального сектора экономики и органами государственной власти.

- Прочие доходы от приносящей доход деятельности, включая монетизацию интеллектуальной собственности, инфраструктурных и цифровых активов Института.

2. Привлеченные внебюджетные средства:

- Целевые отчисления и инвестиции предприятий-партнеров в рамках развития корпоративных образовательных программ, программ целевой подготовки кадров и совместных прикладных проектов.

- Средства от участия в грантовых программах федерального и регионального уровня, направленных на поддержку науки, образования и инноваций.

- Развитие партнерской (реферальной) сети и франчайзинга образовательных продуктов, что позволит расширить географию присутствия и создать новые каналы привлечения слушателей и доходов.

- Фонд целевого капитала (эндаумент), создание и пополнение которого является стратегической задачей для формирования долгосрочного

источника финансирования развития инфраструктуры, поддержки талантливых студентов и преподавателей, реализации социальных инициатив.

Общий объем финансового обеспечения реализации Программы развития будет определяться ежегодно в рамках бюджетного процесса Института, исходя из динамики доходов и приоритетов текущего этапа.

4.4.3. Финансовое обеспечение мероприятий и управление расходами.

Финансирование мероприятий Программы будет осуществляться по программно-целевому принципу. Планируемые затраты на реализацию проектов развития будут выделяться как доля от общих доходов Института, что обеспечит их прямыми финансовыми результатами деятельности.

Управление расходами будет строиться на принципах оптимизации и эффективности:

- Оптимизация операционных расходов за счет внедрения цифровых технологий в административные и хозяйственные процессы, отказа от неэффективных направлений деятельности и повышения производительности труда.
- Приоритетное финансирование инвестиционных расходов, связанных с достижением целей Программы: обновление материально-технической базы, цифровая трансформация, развитие образовательных продуктов и научной инфраструктуры.
- Обеспечение конкурентоспособного уровня оплаты труда профессорско-преподавательского состава и ключевых специалистов, что является критически важным условием для привлечения и удержания квалифицированных кадров, в том числе практиков из индустрии.
- Внедрение проектного бюджетирования, при котором средства выделяются и контролируются в привязке к конкретным проектам и ожидаемым результатам (KPI).

4.4.4. Механизмы обеспечения финансовой устойчивости.

Для минимизации рисков и обеспечения долгосрочной устойчивости Институт реализует комплекс мероприятий:

1. Диверсификация доходной базы как ключевой драйвер устойчивости. Будет проведена планомерная работа по увеличению доли внебюджетных доходов от научно-исследовательской деятельности, программ ДПО, коммерциализации разработок и партнерских проектов.

2. Развитие системы риск-менеджмента. Будет внедрен риск-ориентированный подход к финансовому планированию, включая регулярный анализ чувствительности финансовой модели к изменению ключевых факторов (контингент обучающихся, рыночная конъюнктура).

3. Цифровизация финансовых процессов и управленческого учета. Внедрение современных информационных систем обеспечит прозрачность, оперативность и аналитическую глубину финансового управления, позволит внедрять инструменты предиктивной аналитики для поддержки принятия решений.

4. Формирование и управление целевым капиталом (эндаументом). Институт инициирует работу по созданию фонда целевого капитала, средства которого, управляемые профессиональным управляющим, будут направляться на финансирование долгосрочных программ развития, стипендиальное обеспечение и грантовую поддержку.

Таким образом, финансовая модель АНО ВО СИБУП на период до 2030 года нацелена на создание прочного экономического фундамента для трансформации Института. Через диверсификацию источников дохода, строгую привязку расходов к стратегическим результатам и внедрение передовых управленческих практик модель обеспечит необходимую гибкость и устойчивость для успешной реализации всех положений настоящей Программы развития.

4.5. Методика оценки эффективности реализации программы развития.

Настоящий подраздел устанавливает систему мониторинга и оценки хода реализации Программы развития АНО ВО «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее — Институт). Методика основана на принципах

адаптивности и итеративного развития, что соответствует характеру стратегического планирования в динамичной среде. Ввиду стратегического, а не оперативного характера настоящего документа, система оценки будет последовательно детализироваться параллельно с реализацией планов.

1. Цели и принципы системы оценки.

Целью системы является обеспечение регулярного контроля за достижением стратегических целей, формирование оснований для управленческих решений и своевременная корректировка программных мероприятий. Ключевые принципы:

- **Адаптивность:** Механизмы оценки развиваются по мере уточнения оперативных планов и появления измеримых данных.
- **Комплексность:** Оценка охватывает выполнение мероприятий, динамику ключевых результатов и эффективность использования ресурсов.
- **Практическая ориентированность:** Результаты оценки напрямую связаны с процессами стратегического и проектного управления Института.

2. Уровни и периодичность мониторинга

- **Оперативный мониторинг:** Осуществляется ежеквартально в рамках отчетности проектных офисов и рабочих групп по ключевым направлениям (Раздел 3 Программы). Основан на «дорожных картах», детализирующих планы на ближайший финансовый год.
- **Годовая стратегическая оценка:** Проводится по итогам календарного года и служит основой для подготовки ежегодного отчета о реализации Программы развития, ее корректировки и планирования на следующий цикл.

3. Компоненты годовой стратегической оценки

Годовая оценка эффективности строится на анализе трех взаимосвязанных компонентов, вытекающих из структуры Программы:

Компонент оценки	Объект оценки (Основа в Программе)	Критерии и метод оценки (на период 2026-2027 гг.)
1. Выполнение стратегических инициатив (М)	Направления деятельности и инициативы, указанные	Качественная экспертная оценка прогресса по каждому направлению (например, 3.1. Образовательная политика):

Компонент оценки	Объект оценки (Основа в Программе)	Критерии и метод оценки (на период 2026-2027 гг.)
	в Разделе 3 Программы.	<ul style="list-style-type: none"> • Достигнут (1.0): Ключевые инициативы года реализованы. • Частично достигнут (0.5): Есть существенный прогресс, но с отклонениями. • Не достигнут (0): Работа не начата или заблокирована.
2. Движение к целевым результатам (P)	Ожидаемые результаты (качественные и количественные индикаторы), сформулированные для подразделов 3.1.-3.9.	<p>Оценка динамики по ключевым результатам на основе данных внутреннего мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Цель достигнута (1.0): Годовой контрольный рубеж выполнен. • Есть прогресс (0.75/0.5): Наблюдается положительная динамика к цели. • Прогресс отсутствует (0): Динамика нулевая или отрицательная.
3. Эффективность использования ресурсов (R)	Принципы финансово-экономической модели (п. 4.4) и фактические данные по статьям доходов/расходов.	<p>Анализ соответствия фактического освоения средств стратегическим приоритетам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высокая (1.0): Ресурсы освоены целенаправленно, привлечены внебюджетные средства. • Удовлетворительная (0.5): Освоение в целом соответствует плану. • Низкая (0): Имеются значительные отклонения или нецелевое использование.

Приложение к Программе развития
АНО ВО «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»
на период 2026–2030 гг.

Дорожная карта реализации Программы развития АНО ВО СИБУП на 2026

№	Наименование стратегического мероприятия	2026		
		Мероприятие	Срок исполнения	Ответственное лицо
1	Образовательная политика.			
1.1.	Формирование многоуровневой системы привлечения и профориентационной работы абитуриентов: увеличение количества и повышение качества набора			
1.1.1.	Создание сетевого «Предуниверсариума СИБУП»	Разработка и утверждение концепции «Предуниверсариума СИБУП». Определение миссии, целевых аудиторий, форматов работы, партнерской сети.	март	Ректор.
		Разработка бренд-бука и промоматериалов.	март-апрель	Менеджер по рекламе и профориентационной работе
		Разработка пакета регламентов и положений. • Положение о «Предуниверсариуме СИБУП». • Регламент организации и проведения профильных смен. • Договоры на оказание образовательных услуг (с родителями).	март	Юридический отдел. Начальник УМУ.
		Поиск, отбор и принятие на работу руководителя направления «Предуниверсариум».	март-апрель	Начальник ОК

		Старт проекта и PR-кампания. Анализ спроса и конкурентной среды. Изучение предложений центров дообразования, технопарков, других вузов Красноярска. Опрос школ и родителей для выявления наиболее востребованных направлений. Запуск раздела на сайте СИБУП, активность в соцсетях, активное продвижение предоставляемых услуг (реклама).	апрель-июнь	Руководитель направления. Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Запуск «Клуба решения олимпиадных задач» на постоянной основе. Первоначальные направления: Математика, Информатика, Русский язык.	сентябрь	Руководитель направления.
		Разработка и реализация образовательных программ для детей: краткосрочные курсы, годовые программы, интенсивы на каникулах.	апрель-декабрь	Руководитель направления.
		Проведение 2-х профильных профориентационных каникулярных смен.	июль; ноябрь	Руководитель направления.
1.1.2.	Реализация проекта «Профильный класс»	Разработка концепции проекта «Профильный класс»	апрель-сентябрь	Руководитель направления.
		Согласование модели с Минобразования края и ГУО г. Красноярска.	сентябрь-декабрь	Ректор
1.1.3.	Привлечение педагогов школ и колледжей в качестве амбассадоров	Разработка Положения о "Амбассадор СИБУП": Определение критериев присвоения статуса (количество рекомендованных и поступивших абитуриентов, активность в профориентационных мероприятиях); Описание уровней статуса и т.п.	март-сентябрь	Ректор. Юридический отдел
		Разработка пакета партнерских соглашений (договоров о сотрудничестве) и форм отчетности.	март-сентябрь	Юридический отдел
		Формирование перечня и условий предоставления льготных образовательных услуг для "Амбассадор СИБУП"	март-сентябрь	Проректор по УМР. Руководитель ДПО

		Выбор пилотных территорий и презентация программы для директоров и педагогов пилотных школ.	сентябрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе. Факультет психологии.
		Заключение первых 10+ партнерских соглашений.	сентябрь	Юридический отдел
1.1.4.	Цифровизация профориентационной деятельности и продвижение в интернет-пространстве	Проведение 2-3 пилотных онлайн-квизов или кейс-чемпионатов в прямом эфире; запуск регулярной (1 раз в месяц) серии коротких видео-интервью «Спроси студента СИБУП» в соцсетях;	апрель-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Разработка сценариев тематических плейлистов и серий видео (День из жизни юриста, психолога, бухгалтера, гида и т.д.)	апрель-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Внедрение базовой аналитики (Яндекс.Метрика, ЦАВ ВКонтакте) для отслеживания популярности контента.	апрель-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
1.1.5.	Продолжение проверенных профориентационных практик	Создание плана профориентационной и рекламной деятельности на 2026 г., в т.ч. календаря выездных мероприятий.	март	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Участие в 5+ ярмарках/выставках; организация 10+ выездных мероприятий; размещение рекламы в электронных СМИ (радио, ТВ), наружной рекламы (лифты, билборды) и таргетированной рекламы в digital-среде.	март-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
1.1.6.	Развитие партнёрства с деловым сообществом	Подписание плана совместных действий с ЦС ТПП на 2026 год.	март	Ректор

		Организация 3+ ознакомительных семинаров на площадке ЦС ТПП на безвозмездной основе.	март-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Проведение анкетирования членов ЦС ТПП для определения приоритетных тем и форматов программ дополнительного образования.	март-апрель	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Организация разработки и запуска пилотных программ ДПО на основе выявленного спроса (не менее 2 программ).	май-сентябрь	Руководитель направления ДПО.
1.2.	Формирование современного портфеля конкурентноспособных, практико-ориентированных образовательных программ с учетом перехода на новую систему образования			
1.2.1.	Обеспечение государственной аккредитации по укрупненной группе специальностей (УГС) 40.00.00 «Юриспруденция»	Кадровое обеспечение: 1. Аудит штатного расписания и нагрузок ППС на соответствие требованиям (ученая степень, звания, стаж). 2. Разработка и реализация плана привлечения/повышения квалификации ППС (при необходимости). 3. Подготовка полного пакета документов по каждому преподавателю (копии дипломов, аттестатов, сертификатов).	март-ноябрь	Проректор по УМР. Декан юридического факультета. Начальник ОК
		Материально-техническая база: 1. Инвентаризация всех помещений, лабораторий, библиотечного фонда, специализированных аудиторий (например, для судебных тренингов). 2. Приобретение недостающего оборудования, мебели, обновление книжного фонда и подписок на профессиональные БД (при необходимости). 3. Фото- и видеофиксация состояния материальной базы.	март-ноябрь	Проректор по УМР. Декан юридического факультета. Начальник АХЧ

		Образовательные программы (ОП): 1. Приведение всех рабочих программ дисциплин (РПД), фондов оценочных средств (ФОС) в строгое соответствие с ФГОС и внутренними стандартами. 2. Проверка и актуализация всей методической документации. 3. Организация внешнего рецензирования ОП у практикующих юристов и ведущих ученых.	март-ноябрь	Проректор по УМР. Декан юридического факультета. Начальник УМУ
		Результаты обучения: 1. Систематизация данных о трудоустройстве выпускников за последние 3 года (договоры, справки). 2. Сбор информации об их профессиональных достижениях. 3. Анализ академической успеваемости и результатов промежуточных аттестаций.	март-ноябрь	Проректор по УМР. Декан юридического факультета. Начальник ОК, Начальник УМУ
		Официальный сайт: Проверка и обновление информации на сайте в соответствии с Приказом Рособрнадзора от 04.08.2023 № 1493 . Размещение всех требуемых документов в актуальных версиях.	март-ноябрь	Проректор по УМР. Декан юридического факультета. Начальник ИТО
		Подготовка пакета документов, подача заявления и взаимодействие с Рособрнадзором.	ноябрь	Проректор по УМР. Декан юридического факультета. Начальник УМУ
1.2.2.	Адаптация образовательного процесса к новой системе высшего образования	Разработка и утверждение единого блока фундаментальных дисциплин для всех ОП ВО	март-апрель	Проректор по УМР. Деканы факультетов. Начальник УМУ.
1.2.3.	Актуализация портфеля образовательных программ.	Проведение комплексного анализа рынка труда Красноярского края и образовательных предложений конкурентов. Выявление наиболее перспективных ниш.	март-апрель	Ректор. Проректор по УМР. Деканы факультетов. Начальник УМУ. Директор Колледжа.

	Актуализация портфеля образовательных программ ВО и СПО.	Определение и утверждение перечня новых 2-4 образовательных программ ВО/СПО.	март-апрель	Ректор. Проректор по УМР. Деканы факультетов. Начальник УМУ. Директор Колледжа.
		Назначение ответственных за разработку по каждой новой ООП.	май-август	Проректор по УМР
		Разработка проектов ООП в строгом соответствии с ФГОС ВО/СПО	май-август	Ответственный за разработку
		Внутренняя и внешняя экспертиза проектов ООП	май-август	Проректор по УМР. Деканы факультетов. Начальник УМУ. Директор Колледжа.
		Подготовка расширенного пакета документов для лицензирования. Сбор подтверждений по кадрам, помещениям, оборудованию для каждой ООП. Формирование заявления.	май-август	Проректор по УМР. Деканы факультетов. Начальник УМУ. Директор Колледжа. Начальник ОК. Начальник АХЧ. Начальник ИТО
		Подача документов в Федеральную службу по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор)	август	Проректор по УМР. Начальник УМУ
		Включение новых ООП ВО/СПО в правила приема на 2027/2028 уч.г.	октябрь	Приемная комиссия
	Запуску программ профессионального обучения (профессиональной подготовки)	Поиск, отбор и принятие на работу руководителя направления профессионального обучения. (Возможно возложение функций на Юридический факультет)	март-апрель	Ректор. Проректор по УМР. Начальник ОК

		Анализ рынка и выбор профессий. Исследование потребностей рынка труда Красноярского края, спроса на конкретные рабочие профессии/должности. Анализ предложений конкурентов.	апрель-май	Руководителя направления профессионального обучения
		Определение и утверждение перечня новых 2-4 образовательных программ профессионального обучения	май	Проректор по УМР
		Разработка проектов образовательных программ. Создание программ профессиональной подготовки в строгом соответствии с профессиональными стандартами и требованиями Приказа Минпросвещения. Подготовка полного УМК (учебный план, программы предметов, оценочные материалы).	май-август	Руководителя направления профессионального обучения
		Внутренняя и внешняя экспертиза программ.	май-август	Руководителя направления профессионального обучения
		Подготовка расширенного пакета документов для лицензирования и его подача в Министерство образования Красноярского края (лицензирующий орган).	август	Начальник УМУ. Руководителя направления профессионального обучения
		Прохождение проверки лицензионных условий.	август-сентябрь	Начальник УМУ. Руководителя направления профессионального обучения

		Старт набора и подготовка к занятиям. Включение программ в рекламные материалы, прием заявок, заключение договоров, формирование расписания.	сентябрь-октябрь	Руководителя направления профессионального обучения. Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
1.2.4.	Создание и развитие системы дополнительного профессионального образования.	Поиск, отбор и принятие на работу руководителя направления ДПО. (Возможно возложение функций на Юридический факультет)	март-апрель	Ректор. Проректор по УМР. Начальник ОК
		Актуализация бизнес-модели и положения о Центре ДПО.	март-апрель	Руководитель направления ДПО. Юридический отдел
		Исследование спроса на программы переподготовки и повышения квалификации в Красноярском крае.	март-апрель	Руководитель направления ДПО. Деканы факультетов. Директор Колледжа
		Разработка пакета из 10+ краткосрочных программ ДПО	апрель-август	Руководитель направления ДПО
		Запуск пилотных продаж и первых наборов. Активное продвижение корпоративных программ среди базы партнеров (ЦС ТПП, ключевые предприятия)	сентябрь	Руководитель направления ДПО. Менеджер по рекламе и профориентационной работе.

	Участие в государственных и коммерческих закупках.	Привлечение внешнего специалиста (консультанта) на договор гражданско-правового характера (ГПХ) для подготовки и сопровождения заявок на конкретные тендеры. Оплата услуг осуществляется за факт выполнения работ по каждому тендеру или за выигранный контракт.	март-август	Ректор
		Регистрация и аккредитация на ключевых электронных торговых площадках (ЭТП). Формирование базы перспективных заказчиков и мониторинг тендеров. Подготовка и подача конкурсных заявок.	март-август	Привлеченный специалист
		Организация и контроль исполнения контрактов по результатам выигранных конкурсов (от заключения договора до сдачи отчётности).	сентябрь-декабрь	Привлеченный специалист. Руководитель направления ДПО.
1.2.6.	Внедрение сетевых форм реализации образовательных программ	Разработка пакета локальных нормативных актов и типовых форм соглашений о сетевом сотрудничестве.	март-апрель	Юридический отдел. Начальник УМУ
		Анализ и поиск потенциальных партнеров: ведущие профильные вузы РФ, ключевые предприятия-работодатели края, учреждения СПО.	апрель-май	Ректор. Проректор по УМР. Начальник УМУ
		Заключение первых 3+ рамочных соглашений (мин.: 1 вуз, 1 предприятие, 1 колледж)	август-сентябрь	Ректор. Юридический отдел
		Разработка совместной образовательной программы с партнером	октябрь-декабрь	Проректор по УМР. Начальник УМУ
1.3.	Цифровая трансформация и внедрение гибких моделей обучения.			

1.3.1.	Обновление и совершенствование функциональных возможностей электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) института.	1. Проведение комплексного аудита возможностей и ограничений текущей ЭИОС (функционал, интеграции, пользовательский опыт). 2. Опросы студентов, ППС и администраторов для выявления «болевых точек» и потребностей. 3. Разработка и утверждение Дорожной карты развития ЭИОС на 2027-2030 гг., основанной на результатах аудита и опросов.	март-апрель	Начальник ИТО
1.3.2.	Развитие гибридных и смешанных форматов обучения	1. Анализ лучших практик и внутреннего аудита. • Исследование моделей гибридного обучения в ведущих вузах РФ (в т.ч. в рамках НОП). • Аудит текущей ИТ-инфраструктуры (ВКС, СДО, оборудование аудиторий), цифровых компетенций ППС и готовности студентов.	март-август	Начальник УМУ. Начальник ИТО.
		2. Разработка нормативно-технической базы. • Утверждение Положения о применении гибридных и смешанных технологий обучения. • Создание Технического стандарта и регламента (требования к оборудованию "гибридных" аудиторий, инструкции для ППС и студентов). • Внесение изменений в рабочие программы дисциплин и ФОС под гибридный формат.	март-август	Начальник УМУ. Начальник ИТО. Юридический отдел.
1.3.5.	Повышение цифровых компетенций профессорско-преподавательского состава и обучающихся	Организация курсов повышения квалификации для сотрудников (ППС, АУП) института по цифровым инструментам для обучения и рабочих процессов.	апрель-декабрь	Проректор по УМР. Начальник УМУ.
1.4.	Интеграция проектной и научно-исследовательской деятельности в образовательный процесс.			

1.4.1.	Поэтапная интеграция и углубление проектной деятельности в учебный процесс	Переход от внутренних проектов к работе с реальными внешними заказчиками: 1) анализ потребностей и поиск потенциальных заказчиков проектов среди общеобразовательных школ Красноярска, 2) привлечение школ в качестве партнёров для совместной разработки и реализации социально значимых проектов в рамках дисциплины «Общественный проект», 3) интеграция успешных школьных кейсов в «Банк кейсов» для дальнейшего использования в учебном процессе.	март-август	Ректор. Начальник УМУ. Деканы факультетов.
1.5.	Развитие академической мобильности и интернационализации			
1.5.3.	Разработка сетевых образовательных программ	Выявление потенциальных иностранных партнеров (вузы, учебные центры), чьи образовательные программы ДПО представляют коммерческий интерес для совместной реализации.	март-май	Специалист по международной деятельности
		Проведение переговоров с отобранными партнерами для согласования совместных программ ДПО (тема, целевая аудитория, распределение модулей, модель финансирования и разделения доходов).	март-май	Ректор. Специалист по международной деятельности
		Разработка совместной программы и запуск первого пилотного потока для целевой аудитории	сентябрь-декабрь	Начальник УМУ. Руководитель направления ДПО.
2	Политика в области научно-исследовательской деятельности и инноваций			
2.1.	Развитие прикладных научных исследований и коммерциализация результатов интеллектуальной деятельности.			
2.1.1.	Формирование портфеля типовых исследовательских и консалтинговых услуг	Проведение опроса среди ППС каждого факультета для выявления уникальных экспертиз, успешных кейсов взаимодействия с предприятиями.	март-май	Проректор по молодёжной политике и воспитательной работе

		Мониторинг запросов бизнеса через партнеров (ЦС ТПП), анализ открытых тендеров на исследование и консалтинг в регионе.	март-май	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Сопоставление данных аудита и анализа спроса. Разработка «карточки услуги» для каждого продукта: название, краткое описание (что решаем для клиента), состав работ, примерная стоимость, сроки, ответственные исполнители (ППС).	май	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Утверждение Положения об оказании платных консалтинговых услуг. Утверждение прейскуранта (ценового диапазона) на типовые услуги.	июнь-август	Юридический отдел. Бухгалтерия
		Запуск продвижения консалтинговых услуг.	сентябрь-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
2.4.	Усиление интеграции в региональную и международную научно-инновационную экосистему			
2.4.1.	Системное участие представителей института в ключевых региональных деловых, экспертных и научно-методических советах, комиссиях и рабочих группах	Составление карты ключевых региональных советов при Минобразования, Агентстве труда, ТПП, Общественной палате и др., наиболее релевантных для профилей СИБУП. Формирование кадрового резерва института для продвижения в них. Подготовка персональных предложений о включении представителей СИБУП (письма, встречи, презентация экспертизы).	март-декабрь	Ректор. Проректора Деканы факультетов
3	Молодежная политика (воспитательная деятельность)			
3.1.	Развитие и систематизация института наставничества			
3.1.1.	Внедрение и развитие системы студенческого тьюторства	Закрепление статуса тьюторов из числа успешных старшекурсников для комплексной поддержки первокурсников.	август-сентябрь	Проректор по молодёжной политике и воспитательной работе
3.2.	Развитие событийной повестки и студенческих медиа для повышения узнаваемости и внутренней сплоченности			

3.2.1.	Формирование ежегодного календаря ключевых общеинститутских событий	Формирование календаря ключевых общеинститутских событий на 2027/2028 уч.год	март	Проректор по молодёжной политике и воспитательной работе
3.2.2.	Поддержка и развитие студенческих медиа	Создание и поддержка не менее одного студенческого медиацентра (сообщества, блога) для оперативного и привлекательного освещения повседневной жизни института, учебных достижений, внеучебной активности и карьерных успехов студентов и выпускников в социальных сетях (например, «Колледж СИБУП: Туризм») или творческие объединения (по аналогии со студией «ЭВРИКА»).	март-апрель	Проректор по молодёжной политике и воспитательной работе
3.2.3.	Систематизация сбора, учета и продвижения студенческих достижений	Сбора, учет и продвижения студенческих достижений через организацию регулярного мониторинга и их публикацию на всех медиаресурсах института	март-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
4	Политика по развитию человеческого капитала			
4.1.	Создание интегрированного кадрового пула с индустриальными партнерами			
4.1.1.	Развитие программ «Профессор практики» и «Эксперт-практик»	Разработка и утверждение нормативной базы для программ «Профессор практики» и «Эксперт-практик»: создание и принятие Положения, регламентирующего статусы, критерии отбора и порядок работы; формирование гибкого каталога функциональных модулей и финансового регламента с типовыми договорами.	март-август	Проректор по УМР. Начальник УМУ. Начальник ОК Юридический отдел

4.1.2.	Внедрение системы индустриальных стажировок для НПП	Создание и принятие Положения о системе индустриальных стажировок для профессорско-преподавательского состава (ППС). Документ определит цели, порядок, ежегодные квоты, форматы (краткосрочные и долгосрочные), условия отбора преподавателей и их обязанности по интеграции полученного опыта в учебные курсы. Параллельно будет разработан соответствующий регламент и формы отчетности.	март-май	Проректор по УМР. Начальник УМУ. Начальник ОК Юридический отдел
		Формирование приоритетного списка предприятий и организаций для сотрудничества. Проведение переговоров с их руководством для согласования взаимных интересов, целей стажировок, практических условий (продолжительность, задачи, наставничество) и оформления соответствующих договоров или соглашений о сотрудничестве.	июнь-сентябрь	Проректор по УМР. Начальник УМУ. Начальник ОК Юридический отдел
4.2.	Диверсификация штатной структуры и введение новых педагогических ролей			
4.2.1.	Создание и легализация новых позиций	Создание и принятие пакета документов, включающего проекты должностных инструкций, профессиональных требований и регламентов работы для новых ролей (тьютор, педагогический дизайнер, куратор профессиональных проектов, руководитель прикладных проектов, методист-технолог и др.), с определением их функционала, порядка найма и интеграции в структуру института.	март-сентябрь	Проректор по УМР. Начальник УМУ. Начальник ОК Юридический отдел
4.3.	Внедрение системы непрерывного и персонализированного развития персонала			
4.3.1.	Запуск «Индивидуальных цифровых профилей развития»	Разработка технического задания и согласование условий реализации.	март-декабрь	Проректор по УМР. Начальник ОК
4.4.	Модернизация системы мотивации, оценки и управления эффективностью			

4.4.1.	Переход на «эффективный контракт»	Разработка нормативной базы и системы показателей	март-июнь	Ректор. Проректор по УМР. Начальник ОК Юридический отдел
4.4.2.	Развитие комплексного пакета нематериальной мотивации	Разработка концепции системы нематериального стимулирования, повышающую вовлеченность, инновационную активность и профессиональный рост профессорско-преподавательского состава и сотрудников АНО ВО СИБУП.	март-июнь	Ректор. Проректор по УМР. Отдел кадров
5	Политика по развитию инфраструктуры			
5.1.	Оптимизация и модернизация существующих площадей			
5.1.1.	Программа поэтапного ремонта и перепланировки	Проведение профессионального энергетического обследования (энергоаудита) зданий для выявления основных потерь.	март-май	Начальник АХЧ
		Разработка приоритетного плана мероприятий на основе аудита, фокусируясь на решениях с быстрым сроком окупаемости	май	Начальник АХЧ
5.1.2.	Создание гибких образовательных кластеров	Оптимизация использования и перераспределение парка персональных компьютеров для создания второго компьютерного класса.	март	Начальник АХЧ, Начальник ИТО
5.2.	Стратегическое развитие территории и устранение инфраструктурных рисков			
5.2.2.	Подготовка инвестиционного проекта спортивно-оздоровительного комплекса	Подготовка и оформление инвестиционной идеи (концепции проекта). Разработка структурированного концептуального предложения по перспективным проектам развития института (например, спортивно-оздоровительный комплекс) для первичного представления потенциальным инвесторам и партнерам. Документ будет содержать миссию, обоснование, описание, преимущества для партнера и предполагаемую модель сотрудничества без детальной финансовой проработки.	сентябрь-декабрь	Ректор. Начальник АХЧ

5.2.3.	Формирование пула резервных спортивных площадок	Формулировка минимальных требований к площадкам и оценка затрат, выявление потенциальных спортивных объектов в радиусе доступности от института и проведение переговоров для заключения контрактов на наиболее приемлемых для института условиях.	сентябрь-декабрь	Ректор. Начальник АХЧ
5.4.	Привлечение инвестиций и развитие партнерской экосистемы			
5.4.1.	Создание программы «Инфраструктурный партнер»	Подготовка и оформление инвестиционной идеи (концепции проекта). Разработка структурированного концептуального предложения по программе «Инфраструктурный партнер», включающей пакет мер для индустриальных партнеров: брендинг аудиторий и т.д.	сентябрь-декабрь	Ректор. Начальник АХЧ
		Анализ и составление списка 5-7 приоритетных компаний, чья деятельность совпадает с профилем факультетов СИБУП. Подготовка индивидуальных вариантов пакета для каждого партнера с акцентом на взаимную выгоду.	сентябрь-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
5.4.2.	Инициатива «Эндаумент СИБУП»	Провести детальный анализ по выбрать модели эндаумента. Принять решение на Учредительном собрании института. Подготовить изменения в устав АНО ВО СИБУП. Разработать и утвердить Положения об эндаумент-фонде (целевом капитале), определяющего цели, управление, инвестиционную политику. Подготовка типовых договоров пожертвований для юридических и физических лиц.	март-сентябрь	Ректор. Юридический отдел. Бухгалтерия
		Регистрацию изменений в Минюст РФ.	сентябрь-ноябрь	Ректор
		Формирование Попечительского совета: Привлечение уважаемых выпускников, потенциальных инвесторов и представителей вуза. Старт кампании по сбору средств : Начать адресную работу с выпускниками и партнерами для сбора первых пожертвований.	ноябрь-декабрь	Ректор. Менеджер по рекламе и профориентационной работе.

5.4.3.	Участие в грантовых программах	Поиск и привлечение внешнего проектного менеджера по грантам на условиях договора гражданско-правового характера (ГПХ) с оплатой, привязанной к успешному результату — выигрышу и получению финансирования.	март	Ректор. Начальник ОК
		Аудит компетенций факультетов. Формирование «банка идей». Составление совместного календаря грантов: Определение приоритетных программ (Минобрнауки, РФФИ, Фонд Потанина, региональные конкурсы) и сроков подачи. Написание и оформление заявок.	март-декабрь	Проектный менеджер по грантам
6	Политика в области цифровой трансформации			
6.2.	Автоматизация процессов и построение эффективного цифрового офиса			
6.2.1.	Внедрение полнофункциональной системы электронного документооборота (СЭД)	Выбор и внедрение СЭД, обеспечивающей не только автоматизацию маршрутов согласования, но и предоставляющей встроенные инструменты для совместного редактирования документов, управления задачами, контроля сроков и исполнения поручений.	март	Ректор. Начальник Общего отдела. Начальник ИТО
6.2.3.	Настройка базовых инструментов управленческой аналитики	Внедрение оперативной управленческой отчетности на основе данных института.	март-апрель	Ректор
7	Система управления образовательной организацией			
7.1.	Внедрение и развитие системы стратегического и проектного управления			
7.1.1.	Создание Проектного офиса (ПО)	Формирования рабочей группы из ключевых сотрудников подразделений; детальное определения функционала, зон ответственности и регламентов взаимодействия. Издание приказа ректора о создании Проектного офиса.	март	Ректор.

		Начало операционной деятельности Проектного офиса: запуск регулярного планирования, контроля исполнения и отчетности по проектам Программы развития.	март-декабрь	Рабочая группа координации выполнения Программы развития института (Проектный офис).
7.3.	Расширение участия внешних стейкхолдеров в управлении			
7.3.1.	Активизация работы Наблюдательного и Попечительского советов	Актуализация положений о советах, обновить и расширить их состав за счет привлечения новых авторитетных экспертов и партнеров. Перезапуск их регулярной работы через утверждение детального годового плана заседаний, включающего рассмотрение ключевых стратегических инициатив, бюджетных вопросов и программы развития института.	март-май	Ректор
9	Политика в области партнерского развития и коммерциализации образовательных технологий			
9.1.	Развитие лёгких партнёрских (реферальных) программ продвижения			
9.1.1.	Запуск «Партнёрской программы СИБУП»	Разработка и утверждение пакета локально-нормативных документов (Положения о партнёрской программе, типовых субагентских договоров), определение условий сотрудничества и размера комиссионных вознаграждений.	ноябрь-декабрь	Ректор. Юридический отдел
		Поиск и привлечение первых 10+ потенциальных партнёров (ИП, консалтинговые компании, центры занятости, педагоги).	ноябрь-декабрь	Менеджер по рекламе и профориентационной работе.
		Пилотный запуск программы с первыми заключенными договорами и отработкой всех процессов взаимодействия.	ноябрь-декабрь	
9.2.	Выстраивание системы франчайзинга образовательных программ ДПО			

9.2.1.	«Упаковка» пилотной франшизы образовательной программы ДПО	Анализ и выбор для проекта 1-2 программ ДПО по критериям: востребованность, финансовая эффективность. Создание исчерпывающего УМК (программа, конспекты, презентации, ФОС и т.п.).	ноябрь-декабрь	Проректор по УМР, Начальник УМУ, Деканы факультетов
		Разработка шаблонов франчайзингового договора, регламентов.	ноябрь-декабрь	Юридический отдел
		Разработка бренд-бука, стандартов стиля, визуализация контента.	ноябрь-декабрь	Менеджер по рекламе и профорientационной работе.