

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГрГУ им. Янки Купалы

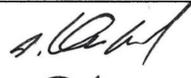
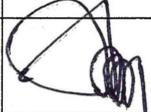
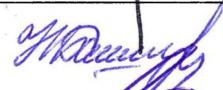
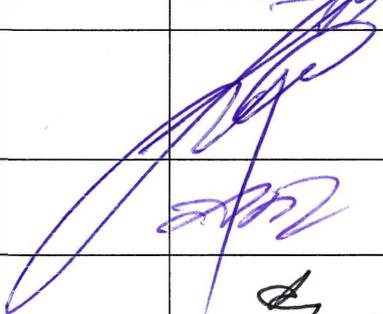
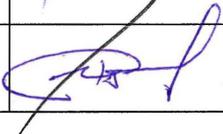
И.Ф. Китурко

2025



**КОНТЕКСТ
УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «ГРОДНЕНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»**

Гродно, 2025

1.	Название документа	Контекст учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»	
2.	Срок разработки	май 2025	
3.	Первый проректор	А.Е. Каревский	
4.	Проректор по учебной работе	Л.Ю. Павлов	
5.	Проректор по научной работе	Н.З. Башун	
6.	Проректор по идеологической и воспитательной работе	В.В. Сенько	
7.	Проректор (по безопасности и кадрам)	А.В. Беззубик	
8.	Проректор	Н.И. Войтко	
9.	Ответственный за разработку	С.Н. Щербинин	
10.	Место и срок хранения	ОМК, 5 лет	

Оглавление

1. ВВЕДЕНИЕ.....	4
2. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ	6
2.1. Внешние факторы	6
2.1.1 Интерсреда	6
2.1.2 Макросреда	7
2.1.3 Микросреда	8
2.2. Внутренние факторы.....	8
3. ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ.....	13
3.1. Абитуриенты	13
3.2. Родители абитуриентов.....	14
3.3. Студенты бакалавриата.....	14
3.4. Студенты магистратуры.....	15
3.5. Молодые специалисты	16
3.6. Аспиранты, докторанты, соискатели.....	17
3.7. Наниматели выпускников университета.....	17
3.8. Персонал университета.....	18
3.9. Организации-партнеры	18

1. ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с СТБ ISO 9001-2015, ISO 9001:2015 «Система менеджмента качества. Требования» контекст организации является процессом, в котором определяются внутренние и внешние факторы, которые влияют на намерения, цели и устойчивость организации.

Настоящий документ «Контекст учреждения образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»» (далее – Документ) определяет структуру элементов контекста для проведения его анализа и использования в работе университета. В Документе представлено содержание этих элементов на момент разработки и утверждения.

В системе менеджмента университета Документ должен использоваться при анализе текущего контекста, при планировании и принятии иных управленческих решений.

Таким образом, Документ носит методический характер, его цель – создать основу для формирования и описания контекста с учетом внутренних и внешних факторов, рисков и возможностей, которые оказывают влияние на деятельность университета.

Внешние и внутренние факторы, риски и возможности представлены в Стратегии университета в соответствии с СТУ 01 «Стратегическое и оперативное планирование, контроллинг деятельности, планирование качества». В Документе перечень внешних и внутренних факторов представлен в расширенном виде.

Внешние факторы определяются воздействием внешней среды университета и оказывают прямое или косвенное воздействие на деятельность университета. К ним отнесены социальные, культурные, политические, правовые, экономические факторы на международном, национальном и региональном уровнях.

Внутренние факторы определяются изменениями внутренней среды университета и оказывают непосредственное влияние на осуществляемые в университете процессы и процедуры.

В соответствии с СТУ 09 «Управление рисками» под риском понимается воздействие неопределенности, каждая из которых может иметь положительное или отрицательное последствие на способность достигать цели университета (процесса, структурного подразделения).

В соответствии с СТБ ISO 9000-2015 «Система менеджмента качества. Основные положения и словарь» под потребителем понимается лицо или организация, которые могли бы получать или получают продукцию или услугу, предназначенную или затребованную для них. Заинтересованной стороной является лицо или организация, которые могут взаимодействовать,

подвергаться воздействию или воспринимать себя подверженным воздействию решения или деятельности организации. Категории потребителей и других заинтересованных сторон университета определены в СТУ 20 «Мониторинг и измерения» (абитуриенты и их родители, обучающиеся (студенты дневной формы обучения, студенты заочной формы обучения, выпускники, магистранты, аспиранты) и др.). Требования потребителей и других заинтересованных сторон отражаются в отчетах о функционировании процессов системы менеджмента для анализа со стороны руководства.

Источниками для определения контекста являются:

- результаты анализа внутренней и внешней среды (SWOT, PEST, STEP и др.);
- предложения и замечания потребителей в Книге замечаний и предложений;
- письма на официальный электронный адрес университета (mail@grsu.by) и электронной почты (student@grsu.by);
- непосредственные контакты руководства с потребителями (профориентационные акции и мероприятия, диалоговые площадки с обучающимися и работниками, круглые столы с представителями предприятий и организаций региона, регулярные конференции по организации производственной и педагогической практики и др.);
- отчеты, направленные на изучение оценки удовлетворенности потребителей и других заинтересованных сторон;
- и др.

Настоящий Документ сформирован отделом менеджмента качества (на основе Стратегии и отчетов о функционировании процессов системы менеджмента для анализа со стороны руководства) и согласован с владельцами процессов и процедур.

Для ознакомления и применения в работе, Документ размещается на сайте Системы менеджмента корпоративной сети университета.

2. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ

2.1. Внешние факторы

2.1.1 Интерсреда

Социальные

Интеграция национальной системы образования в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций системы образования.

Возрастающий интерес иностранных граждан к получению образования в Республике Беларусь.

Рост требований иностранных потребителей к качеству и признанию результатов обучения в Республике Беларусь.

Развитие информационных технологий, в том числе образовательных.

Ограничения для университетов страны по участию в международных рейтингах и базах данных высокорейтинговых изданий.

Недостаточно высокий уровень привлекательности научно-технического сотрудничества и международной кооперации с научными организациями и учреждениями Республики Беларусь для иностранных партнеров.

Низкий уровень правовой культуры иностранных обучающихся.

Культурные

Культурное взаимодействие и межкультурный диалог со странами-членами и партнерами БРИКС.

Иная культура потенциальных стран-партнеров.

Наличие личных контактов с учеными зарубежья.

Политические

Ограничения в отношении Республики Беларусь на международной арене со стороны некоторых западноевропейских стран, использование санкционных инструментов в социально-политической, экономической и научно-технической сферах, вовлечение в деструктивные инициативы различных слоев населения нашей страны, в том числе обучающейся молодежи.

Нестабильная военно-политическая обстановка вокруг Республики Беларусь.

Значительный рост интереса к сотрудничеству партнеров из Российской Федерации.

Экспорт образования на новых рынках.

Имидж Республики Беларусь на международной арене.

Внимание Министерства образования к расширению международного сотрудничества по ряду зарубежных государств.

Дифференциация стран относительно перспектив сотрудничества.

Правовые

Унификация законодательства в результате двусторонних и многосторонних договорных отношений.

Упрощение визового режима при посещении Республики Беларусь.

Экономические

Развитие двусторонних и многосторонних договорных отношений.

Развитие экспортоориентированной экономики.

Необходимость обеспечения импортозамещения.

Участие в Евразийском экономическом сообществе.

Развитие региональных программ экономической политики.

Банковская система Туркменистана, устанавливающая сроки перечисления денежных средств.

2.1.2 Макросреда

Социальные

Стабилизация количества абитуриентов – выпускников школ.

Высокий уровень мобильности населения.

Возрастающая инновационная восприимчивость предприятий.

Культурные

Высокий образовательный уровень населения.

Низкая вовлеченность населения в межкультурные коммуникации.

Политические

Поддержка молодежи как один из приоритетов государственной политики Республики Беларусь.

Правовые

Вступление в действие Кодекса об образовании в новой редакции.

Ограничение занятости выпускников в соответствии с квалификационными требованиями к определенным должностям.

Наличие планов по экспорту.

Наличие нормативно-правовой системы оценки и учета экспортных контрактов в области научной деятельности и услуг (объемом меньше 1000 USD).

Скорректированы правила приема.

Изменения в избирательной системе Республики Беларусь.

Развитие партийного строительства и гражданского общества.

Экономические

Структурные изменения в экономике государства приводят к потребности в новых специальностях.

Развитие системы целевой подготовки в Республике Беларусь.

Наличие Комплексного прогноза научно-технического прогресса Республики Беларусь на 2021-2025 гг. и на период до 2040 г. предоставляет возможности для развития совместных научных исследований, доступа к дополнительной информации и ресурсам.

2.1.3 Микросреда

Социальные

Тяготение населения отдаленных от областного центра районов к столичному региону.

Многонациональный состав населения региона.

Наличие инновационной восприимчивости предприятий региона.

Целенаправленная работа по созданию инженерных классов.

Культурные

Концентрация в регионе более 80% исторических памятников республики.

Наличие диаспор с высокой степенью ориентации на страну – историческую родину.

Политические

Партнерство со стороны руководства области.

Наличие Стратегии научно-технического и инновационного развития Гродненской области на 2021-2025 гг.

Правовые

Наличие безвизовой зоны на территории региона.

Экономические

Структура рынка труда и его региональные особенности.

Платежеспособность региональных предприятий.

2.2. Внутренние факторы

1. Социальное партнерство

Разработка эффективных механизмов взаимодействия с заказчиками кадров на основе концепции социального партнерства, как более высокой ступени взаимодействия с заказчиками кадров, включающей не только двухстороннее профессиональное взаимодействие по подготовке специалистов, но и вовлечение многих заинтересованных сторон в разнообразных видах деятельности по формированию личностных качеств, корпоративной культуры и ценностей (наука, культура, спорт и т.д.). Социальное партнерство рассматривается как часть общегосударственной социальной среды: интересы заказчика кадров должны быть интегрированы с интересами органов государственного управления, гражданами (абитуриентами, студентами) и обществом в целом.

2. Дуальное обучение

Осуществление обучения на условиях целевой подготовки, что создает основу для формирования **модели дуального обучения**, предполагающей активное непосредственное участие заказчика кадров на всех этапах обучения. Дуальное обучение предполагает теоретическую подготовку на базе университета, а практическое – с участием и на базе заказчика кадров.

3. Внутренняя система оценки

Спроектирована внутренняя система мониторинга качества образовательных программ. Она учитывает те индикаторы, на которые можно воздействовать. Определен перечень управляемых аспектов образовательной деятельности, наиболее существенно влияющих на качество образования: образовательная деятельность студентов и ее результаты, образовательные программы (образовательная среда и научно-методическое обеспечение), педагогические работники, обратная связь от участников образовательной деятельности, мониторинг профессиональных результатов и достижений выпускников.

4. Управление качеством.

В университете внедрена и развивается система обеспечения качества образования, высокий уровень которой подтверждается международной институциональной аккредитацией и аккредитацией образовательных программ:

I ступень

- 1-03 01 03 Изобразительное искусство и компьютерная графика;
- 1-03 04 03 Практическая психология;
- 1-25 01 07 Экономика и управление на предприятии;
- 1-31 04 01 Физика (по направлениям);
- 1-31 01 01 Биология (по направлениям);
- 1-40 01 01 Программное обеспечение информационных технологий;
- 1-27 02 01 Транспортная логистика (по направлениям);
- 1-24 01 02 Правоведение.

II ступень

- 1-16 80 01 Музыкальное искусство;
- 1-08 80 02 Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования);
- 1-25 80 01 Экономика;
- 1-31 80 20 Прикладная физика;
- 1-31 80 11 Биохимия;
- 1-70 80 01 Строительство зданий и сооружений;
- 1-37 80 01 Транспорт;
- 1-24 80 01 Юриспруденция.

Осуществляется работа по реализации рекомендаций Внешней экспертной комиссии Независимого агентства аккредитации и рейтинга по итогам международной аккредитации в соответствии со Стандартами международной аккредитации на основе ESG.

5. Многопрофильность университета.

В университете ведется подготовка специалистов по широкому спектру профилей образования:

- Педагогика.
- Искусство и дизайн.
- Гуманитарные науки.
- Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства.
- Естественные науки.
- Экологические науки.
- Техника и технологии.
- Архитектура и строительство.
- Социальная защита.
- Физическая культура. Туризм и гостеприимство.
- Общественное питание. Бытовое обслуживание.
- Служба безопасности.

Это создает возможность для формирования гибких образовательных траекторий, а в рамках проектного подхода к обучению – для формирования команд обучающихся разных специальностей, которые могут разрабатывать и реализовывать междисциплинарные проекты на стыке научных направлений.

6. Диверсификация образовательной деятельности.

Университет обеспечивает проектирование и реализацию образовательных программ общего высшего образования, углубленного высшего образования, специального высшего образования, в том числе в сокращенной и дистанционной форме, среднего специального образования, последиplomного образования, повышения квалификации и переподготовки кадров, дополнительного образования детей и взрослых, постоянно обновляя их перечень и содержание, реализует концепцию «Образование через всю жизнь». Вместе с тем, наблюдается постепенный отказ от дистанционной формы обучения и постепенный переход к традиционной.

7. Внедрение инструментов системного менеджмента.

В университете активно используются различные инструменты и методы эффективного менеджмента. Наряду со стратегическим управлением в деятельность университета внедрены менеджмент качества; элементы финансового менеджмента и бюджетирования; качественные и количественные

методы оценки рисков, обеспечивающие реализацию риск-ориентированного мышления; элементы системы бенчмаркинга; отдельные инструменты в сфере менеджмента персонала (система адаптации, институт наставничества, кадровый резерв); система трансфера технологий и технологических предложений. Вносятся изменения в систему управления знаниями, расширяется практика применения проектного управления. Данные инструменты и техники обеспечивают непрерывность функционирования университета и реализацию его потенциала.

8. Высокий уровень цифровизации деятельности.

Информационные технологии стали средством интенсификации и повышения эффективности не только управления всеми сферами деятельности университета, но и реализации основных и обеспечивающих процессов. Внедрены более 50 цифровых сервисов, интегрированных в единую информационную систему. Планирование и проектирование осуществляется с учетом цифровизации.

9. Инфраструктура трансфера знаний.

В университете созданы структуры, позволяющие обеспечить трансфер технологий (РУП «Учебно-научно-производственный центр “Технолаб”» в статусе научно-технологического парка, Центр трансфера технологий, Студия проектов и стартапов, другие), для передачи научной информации (научный журнал «Веснік ГрДУ імя Янкі Купалы» и иные издания). Трансферу знаний способствуют партнерские отношения с предприятиями и организациями, в том числе, Координационные советы по подготовке кадров; деятельность НИЧ в части представления научных разработок и результатов научно-исследовательской и инновационной деятельности, интеллектуальной деятельности на выставках, в каталогах научной продукции, биржах контактов, а также в части организационно-методического обеспечения трансфера; отдел маркетинга и рекламы посредством организационной поддержки трансфера знаний.

10. Внимание к вопросам мотивации персонала и обучающихся, сильная корпоративная культура.

В университете сочетаются традиционные и инновационные технологии в системе управления персоналом, мотивации работников и обучающихся.

- Корпоративный кодекс, в котором определены корпоративные ценности и правила поведения членов коллектива университета. В качестве отдельного элемента корпоративной культуры определена ответственность к внешней среде.

- Кадровая политика университета.
- Рейтинг работников из числа профессорско-преподавательского состава, рейтинг кафедр.

- Система поощрения руководителей, основанная на системе стратегических показателей.
- Фонд инновационного развития, направленный на финансирование инновационных разработок.
- Гранты ректора работникам университета для завершения диссертационных исследований и выхода на защиту.
- Рейтинг студентов университета.
- Фонд финансовой поддержки «Талантливая молодежь».
- Создание условий для формирования личностной траектории развития купаловцев от абитуриента до выпускника.

11. Наличие узнаваемого бренда «Купаловский университет».

Авторитет университета признан не только в Республике Беларусь, но и за рубежом. Университет представлен в мировых рейтингах, активно развивается академическая мобильность, заключены договоры и соглашения о сотрудничестве, труды ученых университета публикуются в зарубежных рейтинговых журналах, его представители участвуют в республиканских и международных спортивных, творческих, образовательных турнирах, соревнованиях и конкурсах.

12. Внимание к инклюзивному образованию

В университете создается инклюзивная образовательная среда, предполагающая материально-техническую инфраструктуру, создание условий для интегрированного обучения, посредством гибких подходов к организации, содержанию учебного процесса и взаимодействия с каждым обучающимся.

13. Высокий уровень достижений студенческой молодежи.

Высокие результаты на республиканском и международном уровне в спортивной, творческой, научной и образовательной сферах демонстрируют обучающиеся университета. Студенты университета – победители конкурсов научно-исследовательских работ в различных областях знаний, в числе победителей и призеров образовательных олимпиад; неоднократные призеры и победители различных международных и республиканских фестивалей, творческих конкурсов, конкурсов красоты и таланта. Более 80 обучающихся входят в составы сборных и национальных команд Республики Беларусь по видам спорта.

3. ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Университет осознает возможность влияния заинтересованных сторон, которые имеют отношение к системе менеджмента качества, и требования этих заинтересованных сторон. К заинтересованным сторонам в университете относят:

- Органы государственного управления.
- Общественность региона.
- Средства массовой информации.
- Арендодатели.
- Организации, поставляющие услуги и ценности.
- Субподрядчики.
- Университеты-партнеры за рубежом и в Республике Беларусь.
- Абитуриенты.
- Родители абитуриентов.
- Студенты.
- Молодые специалисты.
- Аспиранты, докторанты, соискатели.
- Наниматели выпускников.
- Государственные и международные фонды научных исследований.
- Общественные объединения и организации.
- Учреждения образования региона и страны.
- Персонал университета.
- Организации-партнеры.

Исходя из перечня влияющих на контекст внешних и внутренних факторов, можно определить основные требования потребителей услуг университета:

3.1. Абитуриенты

- Возможность получения качественного образования.
- Практико-ориентированная подготовка по специальности и участие в обучении специалистов-практиков.
 - Личностно-ориентированное обучение, учет способностей и потребностей абитуриента.
 - Широкое и полное информирование о необходимых документах и требованиях при поступлении в университет.
 - Возможность проживания в общежитии.
 - Возможность выбора престижной и востребованной специальности.
 - Возможность обучения онлайн.
 - Гибкость реагирования университета на запрос, активная разработка экспериментальных образовательных проектов для иностранных граждан.

3.2. Родители абитуриентов

- Положительное отношение к ребенку в университете, его безопасность.
- Доступная и адекватная стоимость обучения.
- Возможность получения качественного образования.
- Всестороннее развитие личности абитуриента во время обучения в университете.
- Современная образовательная среда.
- Обеспеченность общежитием, хорошие условия проживания.
- Организация сбалансированного питания и медицинского обслуживания.
- Востребованность выпускника на рынке труда, помощь университета при трудоустройстве.

3.3. Студенты бакалавриата

- Возможность участия в научных мероприятиях и прохождения практик в ведущих научных центрах страны и за рубежом (в т.ч. при финансовой поддержке университета).
- Оказание университетом содействия в трудоустройстве (в т.ч. в свободное от учебы время).
- Удобное расписание занятий.
- Гибкость реагирования университета на запрос, активная разработка экспериментальных образовательных проектов для иностранных граждан.
- Высококвалифицированные преподаватели, преподаватели-практики.
- Бесплатный высокоскоростной интернет во всех учебных корпусах и общежитиях.
- Современная образовательная среда (качественное учебно-методическое обеспечение, новая актуальная литература, материально-техническое обеспечение).
- Возможность обучения в магистратуре и аспирантуре.
- Обеспеченность общежитием, хорошие условия проживания.
- Достойный уровень стипендии.
- Качественная организация общественного питания.
- Возможность обучения по индивидуальному графику и лояльные требования к нему.
- Индивидуализация обучения, индивидуальная образовательная траектория студента.
- Студентоцентрированное образование.
- Создание условий для самореализации личности.
- Наличие физкультурно-оздоровительного комплекса в каждом общежитии.

- Наделение органов студенческого самоуправления реальными компетенциями и полномочиями.
- Наличие спортивных секций и кружков художественной самодеятельности.
- Участие в деятельности студенческих научных объединений (кружков, лабораторий, конструкторских бюро).
- Членство в молодежных общественных объединениях.
- Отбор перспективных студентов для трудоустройства в университет, в том числе, состоящих в банке данных одаренной и талантливой молодежи.
- Привлечение к выполнению научно-исследовательских и инновационных проектов, участие студентов в проектной деятельности.
- Эффективная система стимулирования и поощрения за участие и достижения в научной работе.
- Взаимодействие с органами студенческого самоуправления в области научно-исследовательской и инновационной деятельности.
- Доступность и полнота информации о проводимой в университете научно-исследовательской работе.
- Общая организация научно-исследовательской работы студентов.
- Расширение программ академической мобильности со странами ЕвроАзЭС.
- Получение параллельно дополнительной квалификации.
- Организация для студентов тематических экскурсий, в том числе, связанных с научной, учебной практикой, для знакомства с инновационными технологиями, обмен опытом на базе предприятий, других учебных заведений и т.д. по профилю специальности.
- Участие студентов в проектной деятельности.

3.4. Студенты магистратуры

- Оказание университетом содействия в трудоустройстве (в т.ч. в свободное от учебы время).
- Удобное расписание занятий.
- Высококвалифицированные преподаватели, преподаватели-практики.
- Бесплатный высокоскоростной интернет во всех учебных корпусах и общежитиях.
- Возможность обучения по индивидуальному графику и лояльные требования к нему.
- Индивидуализация обучения, индивидуальная образовательная траектория студента.

- Современная образовательная среда (качественное учебно-методическое обеспечение, новая актуальная литература, материально-техническое обеспечение).
- Возможность обучения в аспирантуре.
- Самореализация в профессиональной деятельности, возможность карьерного роста.
- Индивидуализация учебного процесса.
- Гибкость реагирования университета на запрос, активная разработка экспериментальных образовательных проектов для иностранных граждан.
- Возможность участия в научно-исследовательской и инновационной деятельности университета (научных мероприятиях, конкурсах, проектах).
- Общая организация научно-исследовательской работы студентов.
- Обеспечение первым рабочим местом.
- Наделение органов студенческого самоуправления реальными компетенциями и полномочиями.
- Наличие спортивных секций и кружков художественной самодеятельности.
- Участие студентов в проектной деятельности.
- Членство в молодежных общественных объединениях.
- Отбор перспективных студентов для трудоустройства в университет, в том числе, состоящих в банке данных одаренной и талантливой молодежи.
- Самореализация в профессиональной деятельности, возможность карьерного роста.
- Возможность дальнейшего обучения.

3.5. Молодые специалисты

- Самореализация в профессиональной деятельности, возможность карьерного роста.
- Высокооплачиваемая работа по полученной специальности.
- Обеспечение первым рабочим местом.
- Возможность дальнейшего обучения (в т.ч. и за рубежом).
- Повышение профессиональных компетенций по ИКТ, английскому языку.
- Систематическая индивидуальная работа наставника.
- Разработка мер поощрения наставников.
- Возможность участия в научно-исследовательских проектах (в т.ч. международных), выполняемых в университете.

3.6. Аспиранты, докторанты, соискатели

- Наличие материальной базы (учебные кабинеты и лаборатории, библиотеки, возможность командирования, оборудование и расходные материалы) и инфраструктуры (доступ к электронным ресурсам, опытные площадки, возможность сотрудничества с другими научными учреждениями) позволяющей проводить научные исследования на современном технологическом уровне.

- Возможность опубликовать свои научные исследования в печатных изданиях, в том числе в изданиях из перечня ВАК Республики Беларусь.

- Наличие квалифицированных научных руководителей в ГрГУ им. Янки Купалы по необходимым специальностям.

- Наличие подготовки в ГрГУ им. Янки Купалы по необходимым специальностям аспирантуры и докторантуры, в т.ч. по специальностям, относящимся к V и VI технологическим укладам.

- Возможность участия в программах академической мобильности.

- Наличие советов по защите диссертаций по необходимым специальностям.

- Наличие научно-педагогических школ по приоритетным направлениям научных исследований.

- Возможность участия в научно-исследовательской и инновационной деятельности университета (научных, научно-технических мероприятиях, конкурсах, проектах).

- Доступность и полнота информации о проводимой в университете научно-исследовательской работе.

- Обеспечение первым рабочим местом.

3.7. Наниматели выпускников университета

- Высокий уровень подготовки и практических навыков выпускников.

- Подготовка специалиста с высоким уровнем гражданской ответственности, культуры, способного создавать новые знания в сфере профессиональной деятельности.

- Интеграция нанимателей в образовательный процесс (участие в разработке учебных планов специальностей; в составлении содержания учебных программ дисциплин; доступность информации об уровне подготовки выпускника, его способностях и др.).

- Наличие у выпускников компетенций в области иностранных языков.

- Подготовка специалиста, способного к выполнению трудовой деятельности и добросовестно исполняющего свои обязанности, гибко реагирующего на изменение внешней среды.

- Высокий уровень подготовки выпускников, наличие практического опыта.
- Расширение взаимодействия нанимателей с университетом в ходе организации и реализации научно-исследовательской и инновационной деятельности.

3.8. Персонал университета

- Достойный уровень заработной платы.
- Гарантия сохранения рабочего места.
- Создание комфортных условий труда (оплата труда, предоставляемые льготы, психологический климат в коллективе, материально-техническое обеспечение индивидуального рабочего места).
 - Благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
 - Возможность повышения квалификации (направления работников на стажировки, научные конференции, командировки за рубеж с финансовой поддержкой университета).
 - Возможность повышения квалификации (ИКТ-компетенций, языковые курсы).
 - Возможность обучения.
 - Социальные гарантии и социальная поддержка.
 - Уважение со стороны руководства, корректность и деловой стиль отношений.
 - Возможность направления работников на стажировки, научные конференции, командировки за рубеж с финансовой поддержкой университета.
 - Предоставление льгот, материальной помощи.
 - Возможность карьерного роста, самореализации в профессиональной деятельности.
 - Обеспечение безопасных условий труда, соблюдение режима труда и отдыха.
 - Жилищная политика, удовлетворяющая нужды сотрудников (возможность проживания в общежитии, либо на арендной квартире, компенсация затрат на наем жилого помещения, перспектива строительства собственного жилья).
 - Доступность и полнота информации о проводимой в университете научно-исследовательской работе.

3.9. Организации-партнеры

- Наличие международной аккредитации университета.
- Позиция университета в международных рейтингах.