



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ПОЛИТЕХ
Санкт-Петербургский
политехнический университет
Петра Великого

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ «РАЗВИТИЕ ЦЕЛЕВЫХ КАПИТАЛОВ В НАУКЕ И ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ: ГОРИЗОНТ 2036»

Развитие ФЦК для образовательной организации:
кадровый потенциал и управленческие компетенции

Петрова Марина Алексеевна

Директор Фонда развития (Эндаумента) МГИМО

18.05.2026

Актуальные тренды рынка труда и кадрового потенциала ФЦК образовательных организаций

Международный опыт: мультидисциплинарные команды с количеством сотрудников в зависимости от размера эндаумента (1-5, 5-10, 10-50+)

Российский опыт: малочисленные команды (1-2 сотрудника), ограничение финансирования на старте (административно-управленческие расходы – 10% инвестиционного дохода), дефицит специалистов, ситуативное развитие

Отсутствие профессиональных стандартов в сфере ФЦК. В настоящее время – обсуждение проекта профессионального стандарта "Специалист по управлению социально ориентированными проектами».

Организационная структура: разные модели трудоустройства и функционала (внутри университета или в фонде), для некоторых функций возможен аутсорсинг (административные, бухгалтерские, юридические функции – платформы, управление капиталом – управляющие компании), но не для фандрайзинга

Позитивные тенденции: рост объемов и количества целевых капиталов университетов и школ

Профессионализация и повышение эффективности

Системный подход:

- карта ролей и компетенций для сотрудников ФЦК и вуза
- профессиональный стандарт с учетом специфики целевых капиталов
- взаимодействие с головной организацией
- центры знаний
- программы повышения квалификации
- создание учебно-методической базы по различным аспектам управления эндаументами
- продвижение образовательных и исследовательских продуктов по теме эндаументов
- интеграция темы эндаументов в образовательные программы высшего и среднего образования
- выявление лучших практик и ограничений
- вариативность моделей

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫЗОВЫ

Вызовы / проблемы, которые необходимо решить в рамках рассматриваемой темы

**НЕРАЗВИТОСТЬ
РЫНКА ТРУДА в
сфере ФЦК**

Отсутствие в вузах
системной работы по
привлечению
благотворительных
средств

Отсутствие
источника
финансирования
АУР на стадии
старта и роста

Отсутствие
компетентностной
модели и квал.
характеристик
специалистов

Дополнение по
итогам сессии



ОБРАЗ РЕЗУЛЬТАТА: ГОРИЗОНТ 2036

кадровый резерв сотрудников, обладающих профессиональными компетенциями по созданию, функционированию и развитию эндаумент-фондов



Команды и модели
кадрового развития

Методические рекомендации
по профессиональным
стандартам

Механизмы
стимулирования и
удержания специалистов

Цифровизация управления
кадровыми процессами

Наполнение
образовательных
программ

Система мониторинга,
аналитики и обратной
связи, крі

Интеграция ФЦК в
стратегическое
планирование вуза

Дорожная карта
реализации инициатив
кадрового развития

ЗАДАЧИ СЕКЦИИ

Задачи секции для обеспечения преодоления вызовов и достижения рассматриваемого образа будущего.



Определить роли команд в вузе и ФЦК

Определить знания, умения, установки членов команд
как основы профстандарта

Предложить форматы кадровой модели и инструментов ее развития (перечень образовательных программ, систем стажировок на базе центров знаний)

Проработать механизмы финансирования и сформулировать реалистичные цели по фандрайзингу для установки КРІ



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ПОЛИТЕХ
Санкт-Петербургский
политехнический университет
Петра Великого

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ СЕССИЯ «РАЗВИТИЕ ЦЕЛЕВЫХ КАПИТАЛОВ В НАУКЕ И ВЫСШЕМ
ОБРАЗОВАНИИ: ГОРИЗОНТ 2036»

Развитие кадрового потенциала и управленческих компетенций в сфере ФЦК

Малый конференц-зал

Модератор: Петрова М.А.

Сомодератор: Узунов Г.Б.

Эксперты секции:

Е.К. Воронина , К.В.Екимова,
С.Е.Красночуб, М.Н.Ступникова,
И.С.Царева

18.05.2026