

Какой университет мы строим

Московский Политех.
Горизонт 2030–2036

В. Миклушевский
ректор

Вызовы ближайшего десятилетия

Государство, технологии и абитуриент задают университету новые требования

01 Изменились ожидания от университетов

От дипломов — к технологиям и кадрам под нацпроекты

Государство ждёт от вуза не выпускников «вообще», а конкретные технологии, выводимые на рынок, и инженеров под 9 нацпроектов технологического лидерства

02 Направления технологического лидерства

Робототехника, Цифровая трансформация, Накопители энергии, Новая мобильность, Биотехнологии, Кибербезопасность, Полупроводники, Атомная энергетика

03 ИИ меняет работу инженера

Инженер с ИИ обгоняет инженера без ИИ

ИИ становится новым стандартом инженерной работы: вытесняет рутину и поднимает планку для остального. Цифровые технологии и ИИ — рабочий инструмент инженера

04 Демографический сдвиг

К 2028 г. — на 2 млн школьников меньше; спад абитуриентов с 2032 г.

К 2028 году школьников в России станет на 2 млн меньше. В вузах с 2032 года — устойчивый спад числа абитуриентов. Параллельно 63% девятиклассников уходят в СПО

05 Поколение Z и Alpha

Студент-актор вместо студента-слушателя

71% зумеров считают значимость диплома преувеличенной. 55% уже работают с 1-го курса. Уходят, если не видят смысла. Расписание «с 9 до 18» и лекционная диктовка не работают

06 Полураспад знаний

Знания инженера устаревают быстрее, чем длится обучение

Полураспад технических навыков — 2,5 года (было 10). 39% профессиональных навыков изменятся или устареют к 2030 г. 59% работников ждёт переобучение

ВНАГ: ТОП-30 к 2030 ТОП-15 к 2036

01

STEAM-образование

Внедрить новую модель инженерного образования для достижения технологического лидерства

02

Продукты и технологии

Обеспечить вывод на рынок продуктов и технологий высокой степени готовности

03

Искусственный интеллект

Повысить производительность в исследовательской и образовательной деятельности за счёт технологий ИИ

04

Система управления

Перейти к корпоративной культуре успеха на основе ценностей

Четыре перспективы
достижения цели:

Объём

Эффективность

Качество

Стабильность

Метрики 2030

Средний балл ЕГЭ 85

Доля НИОКР в общих доходах 20%

Удельный вес молодых учёных в общей численности НПР 8,5%

Трудоустройство
Искусство и культура: ТОП-5,
Инженерное дело: ТОП-15

Доход от основных видов деятельности 11+ млрд. ₽

Доля иностранных обучающихся 10%

NPS студентов, сотрудников и партнёров 60

Повышение операционной эффективности +25%

Трансформация целей

От расфокусированности
к стратегическому управлению
по целям

2021 (было)

Размытые цели, несогласованные приоритеты команды

Индекс общности командных целей на 23 пункта ниже бенчмарка

Цели формулировались как процесс («обеспечить развитие»)

Система KPI воспринималась как инструмент давления

2030 (цель)

ВНАГ «ТОП-30 к 2030»
4 стратегические цели с метриками

Дерево целей и КПЭ развёрнуто до уровня N-2 премирование привязано к результату

OKR-логика: цель + ключевые результаты синхронизированы с продуктовым портфелем

КПЭ – управленческий инструмент
прозрачность метрик через дашборды

Быстрая победа

Создание единого аналитического контура (дашборды) – цели видит каждый руководитель, что выявляет разрыв между стратегической целью и текущим результатом

Какой университет мы строим?

Продукт-ориентированный университет

Готовим специалистов, которые формируют новые рынки

Создаём разработки, которые внедряются в национальную экономику

Идея рождается в аудитории — прототип создаётся в лаборатории — предсерийный образец поступает в производство

Московский Политех сегодня

Участник программы «Приоритет-2030»

Входит в перечень инженерных вузов, обеспечивающих технологическое лидерство

18 из 27 специальностей входят в ТОП-10 Национального рейтинга трудоустройства выпускников

Как рождается продукт

Фабрика не делает одинаковые изделия – фабрика делает их одинаково хорошо.
Универсальный отлаженный процесс для множества уникальных продуктов.

01 Управление партнерами

Системные отношения с индустрией, государством и стартап-средой – постоянный поток тематик, ресурсов и рынков сбыта

02 Приоритизация инициатив

Из потока идей отбираем только те, что отвечают трём критериям: стратегия, рынок, ресурсы. Остальные – отклоняем

03 Целеполагание портфеля

По каждому направлению фиксируем измеримые цели и ограничения: TRL, CRL и MRL-таргеты

04 Сборка портфеля

Балансируем треки по рискам, горизонтам и зрелости технологий, закрепляем ресурсы. Принимаем явные решения: ускорить, удержать или закрыть

05 Организация команд

Команда под задачу: технология + бизнес-логика + пользовательский опыт. Состав, загрузку и распределение результатов фиксируем до старта

06 Создание продуктов

Стадийная разработка: концепт → MVP → прототип → пилот → серийная готовность. На каждой стадии – гипотеза и валидация, затем инвестиции

07 Достижение целей портфеля

Непрерывный мониторинг сроков, качества и рисков по всему портфелю. Видимость обязательна: невидимые проекты не управляются

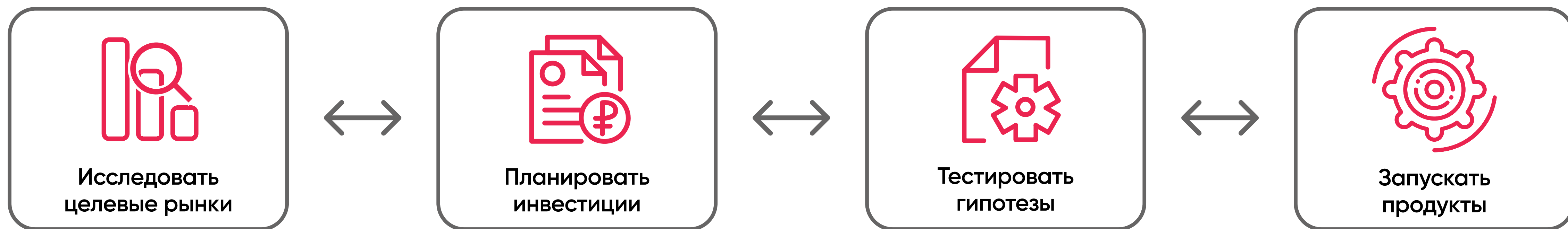
08 Капитализация

Превращаем результат в актив: выручка от продукта, лицензии, создание спин-оффов, трансфер методологии, портфолио студентов

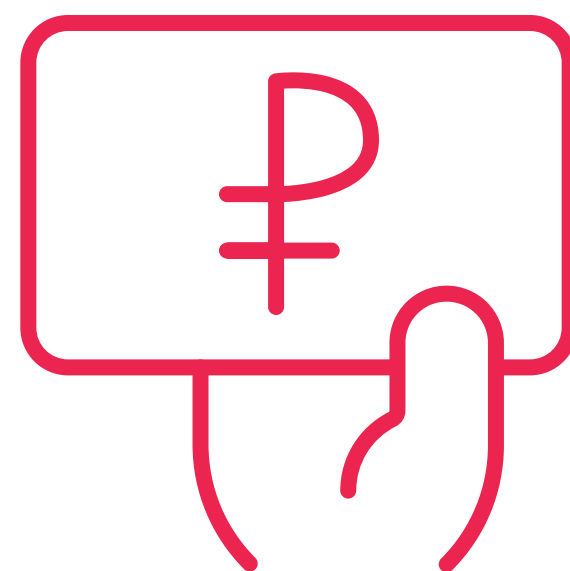
09 Вознаграждение и позиционирование

Распределяем результат, признаём вклад публично, открываем внешнюю витрину – для следующего цикла партнёров и команд

Думать и действовать как бизнес



Получать прибыль
Капитализировать
результаты



Формировать портфолио
Продвигать свой бренд

Трансформация системы управления

Без смены культуры новая система управления не работает

Элемент системы	2021 (было)	2030 (цель)
Принятие решений	Через высшего руководителя, кулуарно	По регламенту, с делегированием, через матрицу RACI
Контроль	Микроменеджмент, ручная проверка	Управление по целям и ключевым результатам (OKR), дашборды, практики регулярного менеджмента
Мотивация	За лояльность и «героизм»	За достижение целей и вклад в продукт
Взаимодействие с сотрудником	Принуждающее (приказы, наказания)	Помогающее (обучение, обратная связь, фасилитация)
Типичная фраза	«Потому что я так сказал»	«Потому что это ведёт к выдающемуся результату»

Системный вызов

Культура «съедает» любую управленческую систему. Университет осознанно идёт от ручного управления (культура силы/принадлежности) к регулярному менеджменту (культура правил) с элементами культуры успеха

Ключевой индикатор успеха

Высвобожденные ресурсы = реинвестиции в развитие

Каждый сэкономленный рубль должен быть виден в лабораториях, зарплатах и продуктах

Трансформация процессов

От ручного управления к системному управлению
продуктами для клиента и сервисом для продуктовых команд

Аспект	2021 (было)	2030 (цель)
Ответственность	Нет ответственных за процесс - есть ответственные за функцию (и то не всегда)	Владелец продукта + ответственный за процесс и переход, матрица RACI
Поддержка команд	«Ручное согласование» с функциональными службами	Модель «предоставление ресурса» продуктовым командам (HR, IT, финансисты, юристы, закупки)
Документация процессов	Устаревшие регламенты, не соответствующие реальности	Все процессы описаны (APQC), реинжиниринг по GAP-анализу
Автоматизация	Автоматизация хаоса («ускоренный ад»)	Автоматизация после отладки процесса (CRM, BPM, 1C, интеграция)

Главный тренд: Процессы стали инструментом управления скоростью и качеством. Переход от функциональной логики («мой отдел») к сквозной продуктовой логике («ценность для клиента»)

Переход к корпоративной культуре успеха

Дмитрий Юрьевич Гужеля
проректор по трансформации и управлению изменениями

Наши ценности помогают работать эффективно

Наши ценности проявляются не в лозунгах,
а в конкретных действиях каждого преподавателя

Управление процессами

Планирую курс и коммуникации так, чтобы студенту и коллегам было понятно; устраняю повторяющуюся рутину; фиксирую результаты; довожу задачу до результата

Долгосрочное видение

Обновляю содержание с учётом развития профессии и технологий; понимаю, какие компетенции понадобятся выпускнику через несколько лет; заранее вижу риски обучения

Амбициозность

Ставлю высокую, но достижимую планку; развиваюсь как преподаватель и профессионал; хочу, чтобы работы студентов можно было показывать индустрии

Открытость новому

Осваиваю новые методы, цифровые и ИИ-инструменты; тестирую полезные решения; делюсь удачными практиками с коллегами

Конструктивное взаимодействие

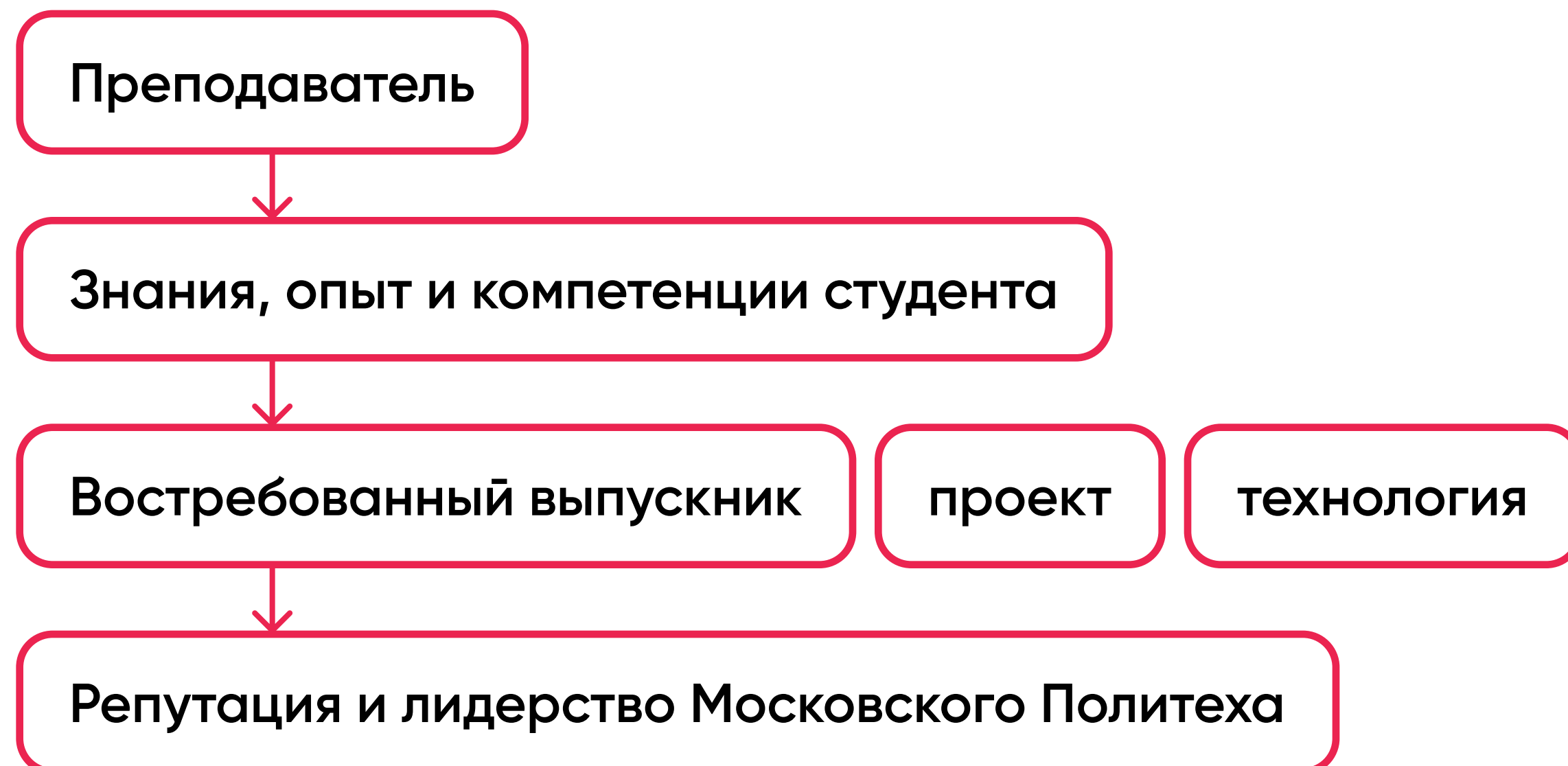
Сотрудничаю с кафедрой, программой и сервисными подразделениями; обсуждаю проблему по существу; ищу решение, а не виноватого

Индикатор «я довожу свою работу до результата» для преподавателя означает: студент понял, сделал, получил обратную связь и видит следующий шаг

Студенты – будущее университета

Преподаватель – не «говорящая голова» в аудитории, а создатель результата для студента, индустрии и университета

Вклад преподавателя в результат



Наша большая цель

ТОП-30 к 2030 году и ТОП-15 к 2036 году

Московский Политех строит продукт-ориентированный университет

Готовим инженеров, которые формируют новые рынки, и создаём разработки, которые внедряются в экономику

Университет меняется потому, что меняются технологии, рынки и сами студенты:

ИИ становится стандартом инженерной работы, знания быстро устаревают, а студент выбирает университет по качеству опыта и перспективам

Поэтому каждый курс, проект, практика, консультация и обратная связь должны отвечать на один вопрос: какой реальный результат получит студент и какую ценность это создаст для страны и индустрии?

Стратегические цели

Стратегия Московского Политеха – это инструмент движения к тому университету, каким мы хотим быть

СЦ	Что создаём	Какой вклад преподавателя
1. Продукты и технологии	Продукты, готовые к внедрению и рынку	Вовлекает студентов в НИОКР и проектную работу; связывает дисциплину с реальными задачами отрасли
2. STEAM-образование	Сильных инженеров, востребованных работодателями	Формирует применимые компетенции; даёт практический опыт, проектные задачи и связь с индустрией
3. Искусственный интеллект	Более качественные образование, исследования и процессы	Осваивает и ответственно применяет цифровые и ИИ-инструменты; улучшает курс на основе данных
4. Система управления	Университет, где понятно, кто, за что и какой результат отвечает	Работает на общую цель, соблюдает договорённости, фиксирует результаты и развивает взаимодействие

Стратегия это не «что-то где-то наверху». Она реализуется в каждой образовательной программе, на каждой кафедре и в каждой аудитории

Качество образования



Доверие студентов и работодателей

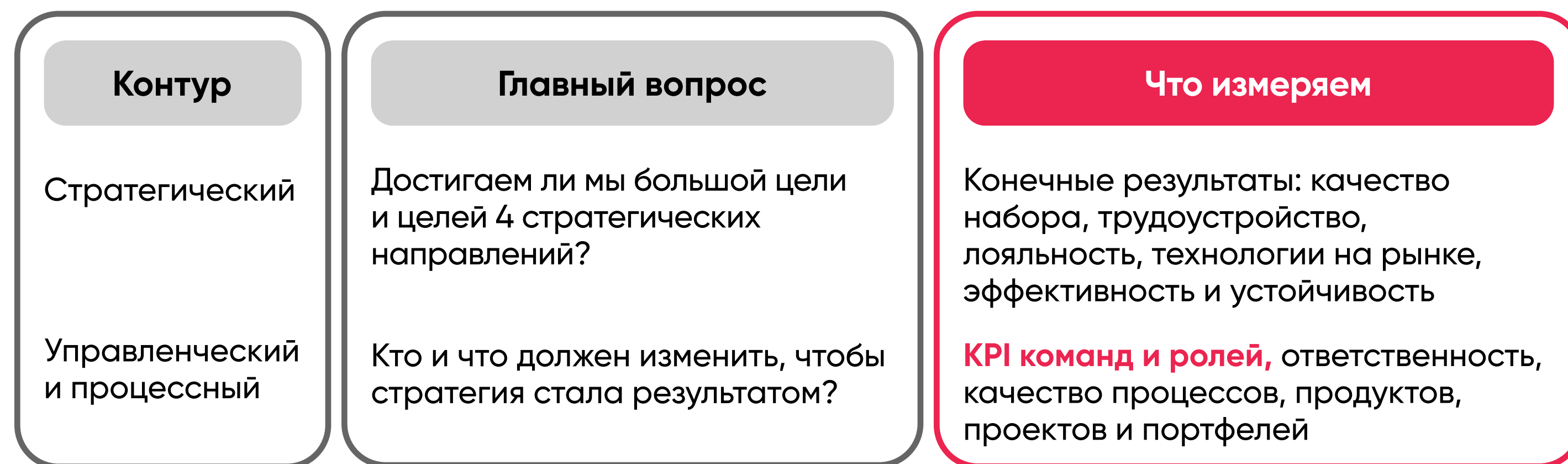


Технологическое лидерство

Показатели оценивают наше движение к цели

KPI – не отчётность ради отчётности. Это способ увидеть результат, управлять им и улучшать его

2 контура показателей:



ср. балл ЕГЭ

трудоустройство выпускников

NPS студентов

NPS выпускников

индекс технологического лидерства

Для каждой стратегической цели есть свои наборы показателей, которые связаны непосредственно с вашей деятельностью



Личный KPI преподавателя

Отвечает не на вопрос «сколько сделано», а на вопрос «какой результат получился»

Ваши KPI формируются в логике образовательной программы и кафедры — и связывают ежедневную работу с общими результатами университета

Что делает преподаватель

Готовит и обновляет дисциплину

Реализует проектные и индустриальные задачи

Даёт своевременную обратную связь

Использует данные, цифровые и ИИ-инструменты там, где это оправдано

Участвует в исследованиях, НИОКР и проектной деятельности

Какой результат создаётся

Понятная траектория освоения компетенций, актуальное содержание

Портфолио студента, навыки решения реальных задач

Студент понимает прогресс и устраняет пробелы

Более качественное и эффективное обучение

Технологии, публикации, прикладные решения, студенческие проекты

Как это связано со стратегией

Качество STEAM-программ, привлекательность для сильных абитуриентов

Практика, трудоустройство, участие индустриальных партнёров

Успешность обучения и лояльность студентов

Цифровая трансформация и производительность

Технологическое лидерство и доход от НИОКР

Личный KPI преподавателя

Связь с показателями Программы развития (пример):

- СЦ-1: НИОКР на одного НПР, технологии TRL 4–6 и TRL ≥ 7 с коммерческим использованием, доходы технологических компаний
- СЦ-2: средний балл ЕГЭ, STEAM-программы, участие индустриальных партнёров, предложения о трудоустройстве после практики, трудоустройство выпускников в высокотехнологичных отраслях
- СЦ-3: экономический эффект от цифровизации и ИИ, цифровая зрелость процессов, качество данных
- СЦ-4: NPS сотрудников и выпускников, вовлечённость, регулярный менеджмент

моё действие

результат студента/университета

показатель программы/кафедры

цель Московского Политеха

Культура успеха

Не про «стать лучше». Это про привычку работать иначе и каждый день улучшать результат

Привычная формулировка

«Я прочитал лекцию»

«Я провёл экзамен»

«Я подготовил рабочую программу дисциплины»

«Я проверил курсовые работы»

«Я провёл консультацию»

«Я разработал новый курс»

Мышление о результате

«Я передал знания, которые студент сможет применить на практике»

«Я объективно оценил готовность студента к профессии»

«Я задал понятную траекторию, по которой студент дойдёт до результата»

«Я дал обратную связь, которая сделала студентов сильнее»

«Я помог студенту закрыть пробел и не отстать от группы»

«Я создал образовательный продукт, востребованный рынком труда»

Меняем привычки сегодня —
меняем мышление завтра —
получаем новый университет

культура



действие



убеждение

Преподаватель — лицо Московского Политеха. Репутация университета складывается из сотен точек контакта со студентом: занятия, письма, встречи, оценивание, обратная связь

Роли

Одна цель, разные зоны ответственности

Преподаватель

Готовится к занятиям: подготовка
определяет результат

Объясняет не только «что», но и «зачем»:
связь знаний с современной индустрией

Использует корпоративные каналы
и отвечает студентам вовремя

Фиксирует результаты обучения: что освоено,
где пробелы, что нужно изменить

Оценивает понимание, объясняет
логику оценки, фиксирует прогресс

Использует обратную связь,
чтобы студент стал сильнее

Руководитель образовательного блока: декан, заведующий кафедрой

Делает цели и критерии понятными:
за что хвалят, что требуется изменить

Проводит регулярные встречи по целям,
рискам и результатам; не ждёт конца семестра

Даёт конкретную, своевременную
и уважительную развивающую обратную связь

Знает сильные стороны и зоны роста сотрудников;
помогает развиваться и делегирует ответственность

Вовлекает команду в поиск решений
и снимает барьеры между подразделениями

Управляет не ручным контролем, а целями,
договорённостями, данными и регулярным менеджментом

Студент получает качественный опыт и достигает результата

Ваш первый вклад
начинается сегодня

результат студента



видимый вклад



улучшение университета



ТОП-30 к 2030

Продукты и технологии высокой степени готовности

Фёдор Александрович Доронин
директор проектного офиса исследований и разработок

Стратегический фокус R&D

Создание продуктов с уровнем технологической готовности TRL7+, внедряемых на производство

01

Обеспечить вывод на рынок продуктов и технологий высокой степени готовности

Метрики: Объём НИОКР

2 млрд. ₽ в 2030



5 млрд. ₽ в 2036

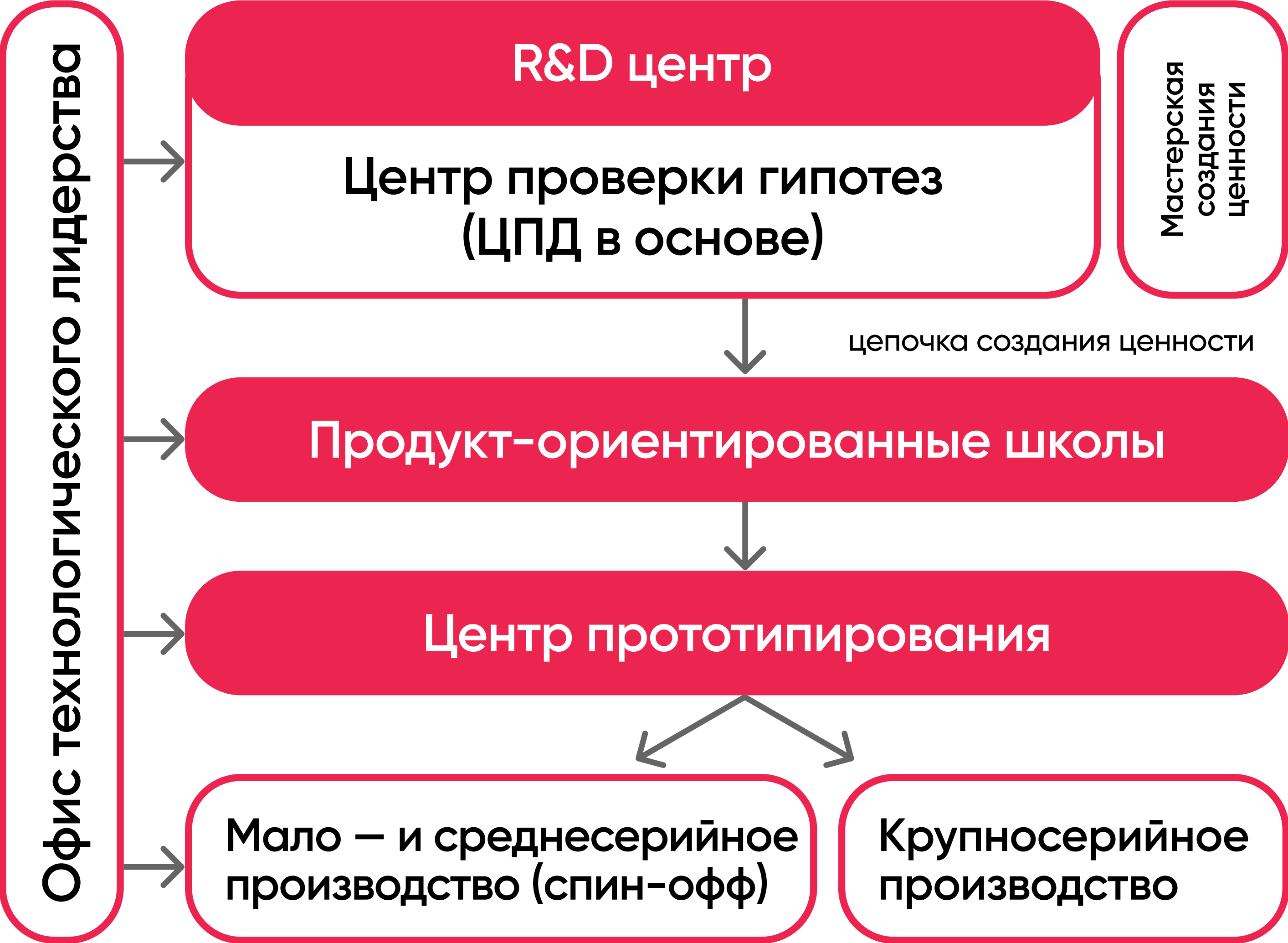
Долгосрочные контракты с крупнейшими промышленными партнёрами России

Разработка продуктов, превосходящих зарубежные аналоги по ключевым характеристикам

Объёмный финансовый показатель — выручка университета от реализации прикладных проектов

R&D архитектура

УГТ4-УГТ8



Продукт-ориентированные школы

Школа строится вокруг продукта, а не вокруг дисциплины – образование, наука и индустрия встроены в единую цепочку создания ценности

01

Школа
технологического
лидерства FDR

Беспилотные
транспортные системы,
электродвижение,
автокомпоненты

Развивается с 2022 г.

02

Школа
инженерного
дизайна

Кузова, экстерьер
и интерьер
транспортных средств

Развивается с 2025 г.

03

Школа
инженерной
химии

Композитные материалы,
полимеры, проектирование
и модернизация
химических производств

Старт в 2026 г.

04

Школа
производственных
технологий

Роботизация,
цифровое производство,
аддитивные технологии

Формируется

05

Школа
визуальных
коммуникаций

Геймдев,
ИИ-анимация,
симуляторы

Формируется

06

...

AI-цифровой фундамент каждой школы: 100% студентов получают AI-компетенции

Конструкторское бюро-2.0*

На пороге новой инженерной культуры

Традиционная система проектирования

2-14 лет срок проектирования

Натурные испытания – стендовые и полигонные

Дефицит инженеров

#VПромышленнаяРеволюция

#Тренд

#ИнженерныйТемп

#ЦифровыеДвойники

#ЭкономияРесурсов

#ИИ-инструменты

Мультиагентная операционная система проектирования

6-16 недель срок проектирования

Ускорение на всех этапах за счёт ИИ-инструментов

замысел

расчёт

прототип

испытание

доработка

Параллельные ИИ-расчёты

Мультиагентная разработка

Технологии быстрого прототипирования

*Выступление Д.Н. Пескова на ПМЭФ-2026

Опытно-экспериментальное производство

Школа технологического лидерства FDR

Центр реверс инжиниринга и стандартизации
Центр развития инжиниринга
Центр виртуальных испытаний
Центр технологического сопровождения

Школа инженерного дизайна

Производственная база-МИП «Авиаконцепт»

Центр инженерных разработок

Производственная лаборатория радиоэлектроники

Участок промышленной компьютерной томографии

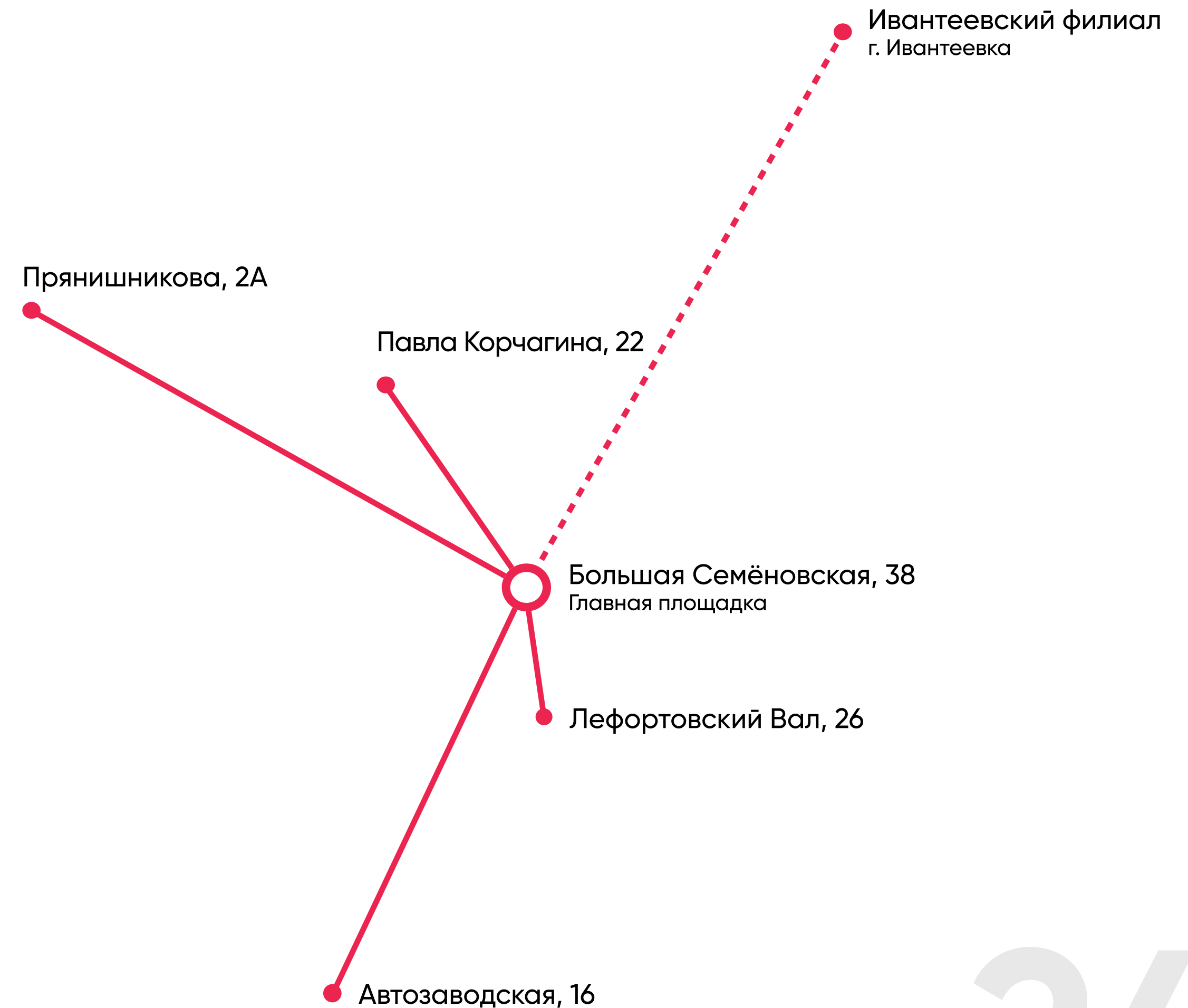
Запуск в IV квартале 2026 г.

3 000+ м²

технологических
и лабораторных пространств

100+

единиц высокоточного
пластичного оборудования



Маршрут участия преподавателя в R&D

01 Есть исследовательская идея

поможем сформировать команду и проект

02 Есть компетенция

подключим к действующему научному или продуктовому треку

03 Есть индустриальная задача

поможем превратить запрос в НИОКР, прототип или продукт

Продукт задаёт направление.
Наука создаёт задел.
Команда превращает его в результат.

R&D инфраструктура: 2 трека поддержки

С какой задачей приходит преподаватель?

Трек 1

Регламентированное сопровождение

Центр управления наукой

Обеспечивает комплексное административное сопровождение научно-исследовательской деятельности:

Заявки на гранты РНФ, Минпромторга РФ и др.

Заявки в иные фонды поддержки

заявка > договор > бюджет > исполнение > отчётность

Результат: корректно исполненный НИР / НИОКР

Трек 2

Инвестиционная подготовка проекта

Проектный офис исследований и разработок

Формирует и развивает портфель внутренних R&D-проектов в инвестиционной логике:

Внутренняя продуктовая инициатива

Перспективная разработка

Индустриальный запрос

отбор > продукт > команда > инвестиционная модель > партнёр

Результат: проект, готовый к финансированию и коммерциализации

Исследователь отвечает за продукт. R&D-инфраструктура выбирает трек и обеспечивает весь маршрут достижения результата

Новая модель инженерного образования

На основе STEAM

Гюзель Харрясовна Шарипзянова
проректор по учебной работе

Современный образовательный продукт

Рождается на пересечении 3 компетенций — мы объединили их в модели STEAM

STEAM — это способ мышления, в котором инженерная строгость, художественная интуиция и цифровая логика образуют единый метод решения задач, у которых ещё нет готового ответа

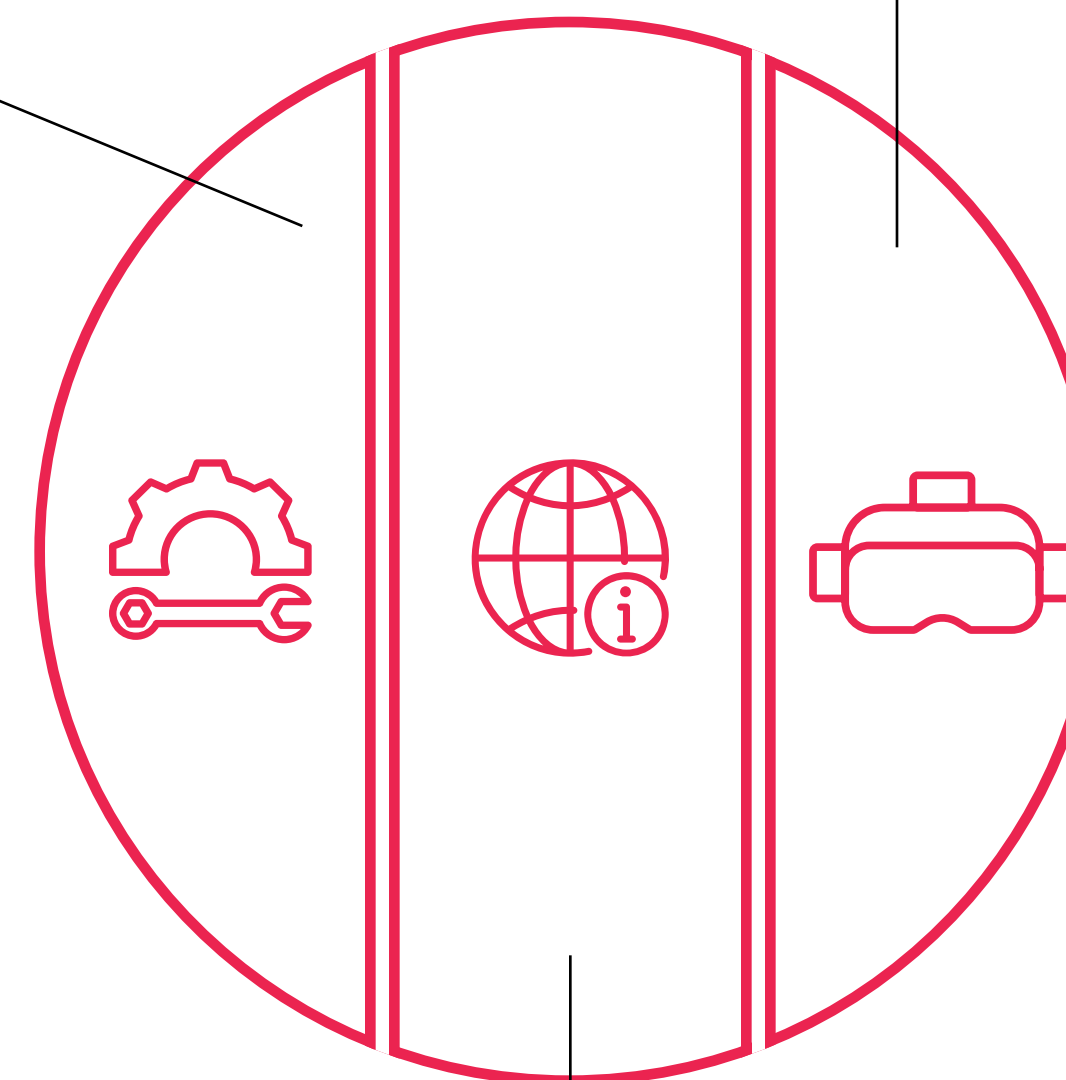
(Science — Наука, Technology — Технологии, Engineering — Инженерия, Arts — Искусство, Mathematics — Математика)

ИНЖЕНЕРИЯ

Полный цикл разработки: от проектирования и прототипирования до испытаний и постановки в серийное производство

ARTS

Soft skills, проектная деятельность, работа в команде. Эстетика и контринтуитивное мышление — способность видеть продукт глазами человека, а не инженера



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Сквозная цифровая ось всего университета: от компьютерного моделирования и систем управления до ИИ-агентов

Образовательная экосистема

Студент — субъект, а не объект

Роль студента-as is

- Проходит образовательную программу
- Создаёт ценность после диплома и за пределами университета
- Виден как набор итоговых оценок

Роль студента-to be

- Выбирает траекторию, участвует в проектах, влияет на содержание
- Создаёт ценность во время учёбы — внутри университета
- Виден как цифровой профиль компетенций и вклад в продукты

Тройной эффект

Для университета

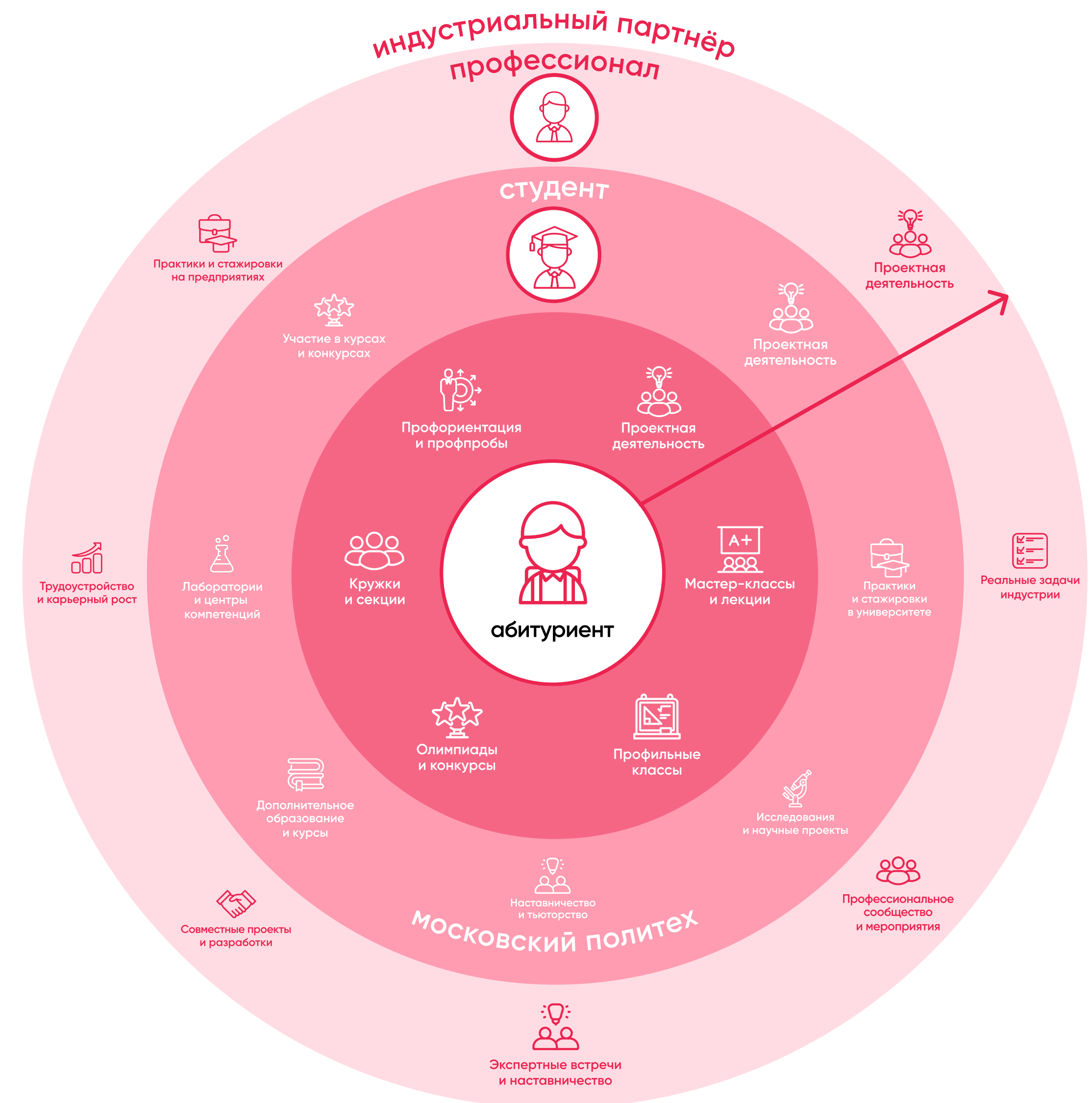
Студенческие команды закрывают часть исследовательских, промышленных и образовательных задач

Для студента

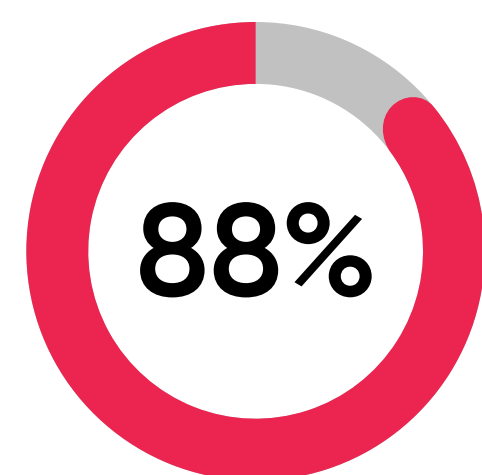
Реальный опыт работы над продуктом — не после защиты, а во время учёбы

Для индустрии

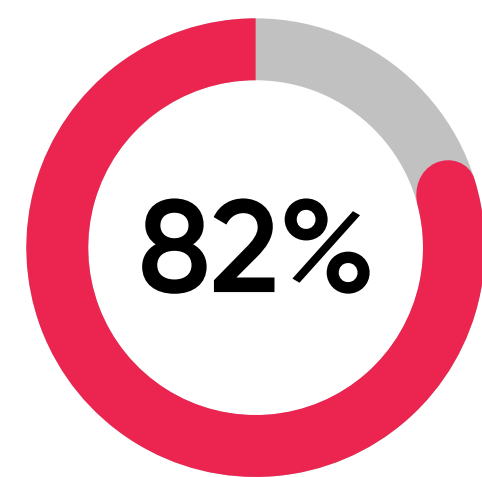
Решение реальных задач с экспертизой университета, подбор лучших кадров для себя



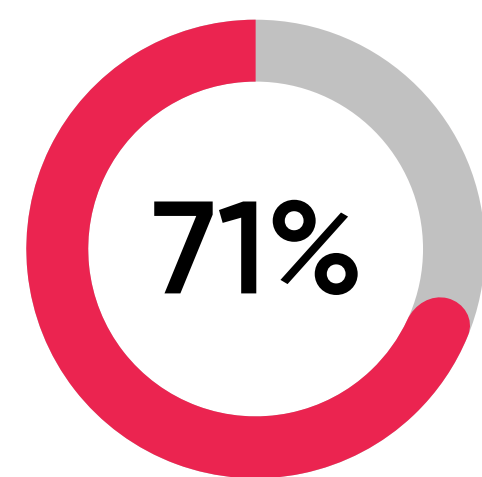
У поколений Z и Alpha другие ценности



Считают баланс работы
и жизни ключевой ценностью



Z считают смысл работы
важнее размера зарплаты



Alpha считают
ИИ-помощников
полезными в учёбе

«Гибкость — это когда я могу слушать
лекцию когда мне удобно»

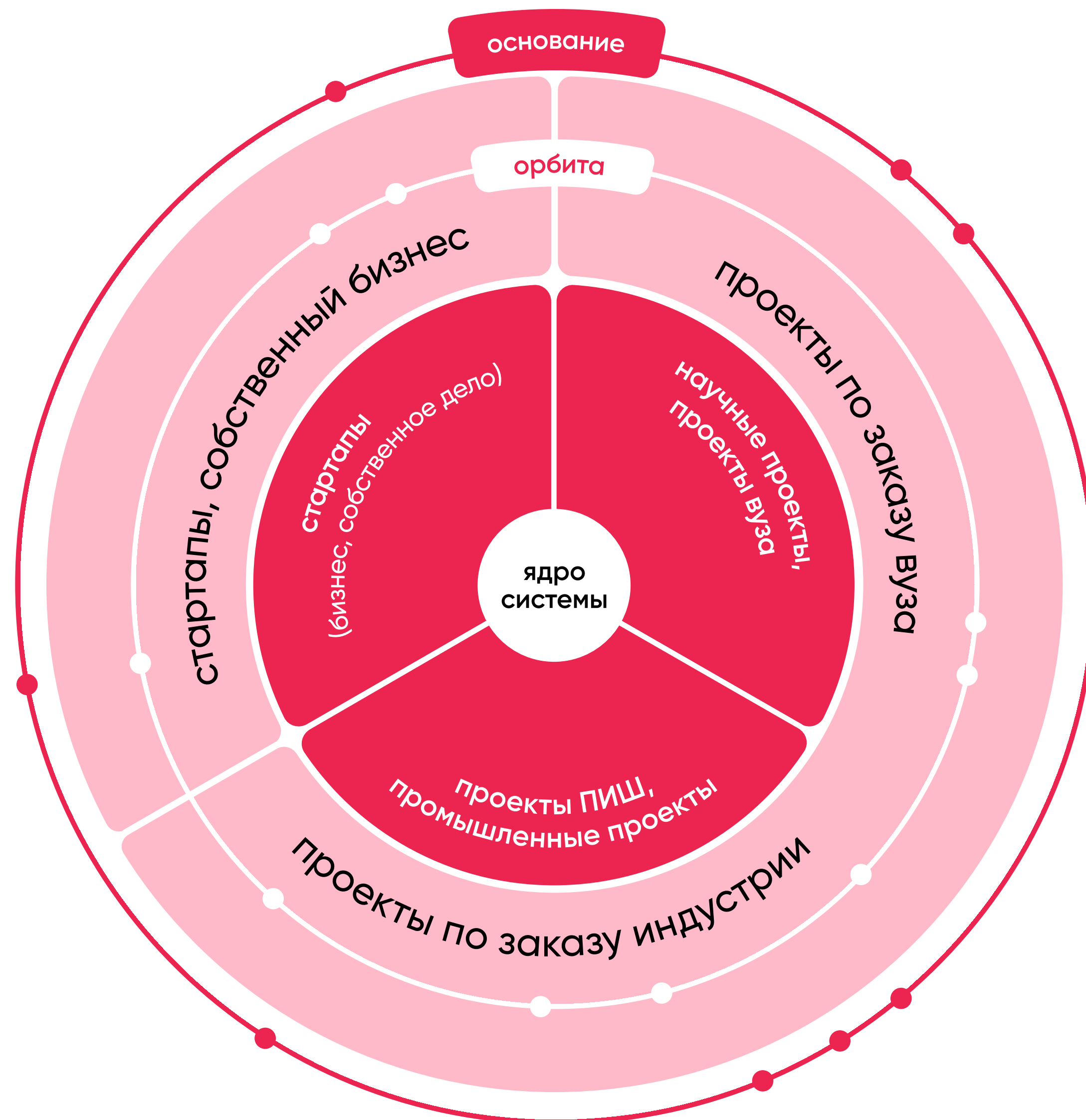


Мы создаём среду

Практикоориентированность:
90% выпускников работают
по специальности

Гибкость: лекции онлайн, проекты
в команде, гибридный формат

Баланс: результат без надрыва —
как в ведущих вузах,
но без выгорания



Движение возможно в обе стороны по результатам, а не по административному решению

Архитектура системы

проектной деятельности

Ядро системы:

- 5 прорывных проектов (технологического задела)
- Научные проекты
- Стартапы при поддержке вуза

Количество проектов: 10–15

Охват студентов: 250–300

Орбита: практико-ориентированные проекты

Количество проектов: 180–200

Охват студентов: >8 000 (2–5 курс)

Основание: проекты для 1 курса

Количество проектов: >50

Охват студентов: >3 000

Учим создавать продукт

Образовательная траектория

1 курс

Введение в проектную деятельность
Управление проектами
Проектная деятельность
Проектная практика

Визионерские лекции, дизайн-мышление, ТРИЗ, искусство сегодня, входное тестирование SkillCode, создание и использование ИИ-агентов для обучения

2 курс

Проектная деятельность
Основы технологического предпринимательства
Отбор студентов в проекты ядра,
Система распределения в проекты орбиты,
вайб-кодирование и автономное КБ 2.0

3-5 курс

Проектная деятельность
Отбор студентов в проекты ядра, Система распределения в проекты орбиты

Новые образовательные компоненты в рамках проектной деятельности

- «Анализ рынка и маркетинговые исследования»
- «Jobs to Be Done (JTBD)»
- Бизнес-проектирование
- Оценка и анализ компетенций на платформе SkillCode

Будущая модель образования STEAM

01 Привлекаем лучших

Студентов

ППС

Экспертов из индустрии

- Профориентация и мероприятия
- Профессиональные выставки
- Карьерные мероприятия

Приходят мотивированные и сильные абитуриенты

- Дни открытых дверей с работодателями
- Привлечение с 85+ баллов ЕГЭ
- Клуб высокобальников
- Студенты-амбасадоры

02 Профайлинг с ИИ

Профилируем студентов, ППС и научный состав

03 Цифровые помощники и сервисы

Повышение эффективности работы, быстрое достижение результата, создание индивидуального трека

04 Проектная деятельность

Учим создавать продукт

Междисциплинарность

Логика УГС

ДПО

Фабрика создания стартапов и продуктов

STEAM-модель с ИИ помощником



Технологические лидеры

Мы отбираем лучших с рынка и создаём команду профессионалов, которые имеют опыт, знания и понимают как работать на продуктовый результат — образовательный, научный, технологический

05

Технологическое лидерство

Производительность труда за счёт ИИ

Илья Олегович Красильников
проректор по цифровому развитию

Как ИИ уже работает в Московском Политехе в 2026

Результаты измеримы и подтверждены цифрами

~50%

обращений в университет решает
бот без участия оператора

10,2 тыс. из 20,3 тыс. обращений (май–август 2026);
в приёмную кампанию — до 4,7 тыс. в месяц

573

собеседования на вступительных
испытаниях провела ИИ-система

484 реальных абитуриента; результат за 1–3 минуты
вместо 30 по плану; работает в постоянном режиме

2 мин

от создания анкеты до готовых
выводов опроса

раньше уходили часы и работа аналитика;
сервис введён в постоянную практику

100%

разговоров контакт-центра анализирует
система контроля качества

тон общения, корректность ответа, проблемные темы —
во всех подразделениях, работающих с людьми

17

Нейросетей доступны сотрудникам
на одном портале

единый портал: диалог с нейросетями, работа
с документами, поиск, личные помощники

90%

прошедших сотрудников стали
увереннее работать с ИИ

после обучающего курса; подготовка текстовых
материалов ускорилась на 80%

ИИ уже работает там, где университет создаёт ценность: приём студентов, обучение, исследования, сервис — с измеримым результатом

Куда движемся в 2026–2030

ИИ постепенно берёт на себя не только ответы, но и саму работу

Умные учебные курсы

у каждого студента — личный ИИ-помощник по предмету (доступен круглосуточно), у преподавателя — помощник в подготовке и проверке заданий; все 3200+ курсов переведут в единую базу знаний для ИИ

Портрет навыков студента

навыки, проекты и опыт — в одном цифровом профиле компетенций; рекомендации по карьере и связь с реальными запросами работодателей

Центр создания ИИ-агентов

Сотрудники учатся сами создавать ИИ-инструменты для своих задач; внедрение идёт волнами:

инженерные проекты

образование

администрация

Собственные ИИ-мощности

3 собственные ИИ-модели на серверах университета — данные не покидают вуз; обучение сотрудников и правила этичного использования ИИ

Обучение созданию ИИ-агентов

сотрудники учатся собирать ИИ-агентов без программирования

Интеллектуальное видеонаблюдение

камеры с ИИ следят за использованием аудиторий и оборудования, ведут учёт рабочего времени, посещаемости и доступа; пилот на одной локации — далее весь кампус

Наша цель: инженер с ИИ обгоняет инженера без ИИ — мы строим среду, где ИИ помогает учиться студенту, работать преподавателю, управлять руководителю



Профсоюз

Пространство участия и развития
Московского Политеха

Николай Михайлович Ниткин
председатель профсоюзной организации

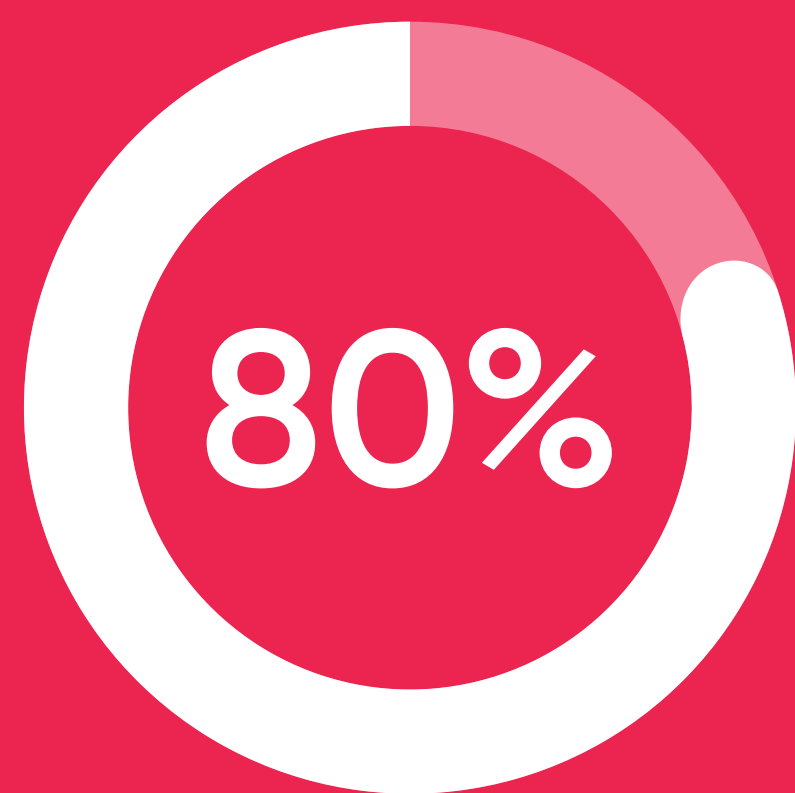
Профсоюз – надежный партнер университета

В Московском Политехе с 2015 года

Объединяет более



сотрудников



студентов

Детям и внукам

фестиваль «Умка», подарки первоклассникам и всем на новый год, летняя программа «Мать и дитя»

Социальная поддержка

доп. отпуск, премии к юбилейным датам, различные скидки, льготный ДМС и многое другое

Права и гарантии

коллективный договор

Профбюро

в каждом учебном корпусе

Строим университет вместе

Стратегические направления работы

Поддерживаем ценности и корпоративную культуру университета

Поощряем ваше развитие: предлагаем скидки при оплате обучения в университете сотрудникам и их детям

Создаём для вас условия для общения с коллегами: организуем мероприятия для вас и ваших семей

Развиваем социальное партнёрство

Даём вам льготы, социальные гарантии, оказываем материальную поддержку, заботимся о вашем здоровье и отдыхе

Растим кадровый резерв

Объединяем студентов с активной жизненной позицией, поддерживаем их развитие и карьерный рост

Повышаем лояльность сотрудников и студентов

Заботимся о ваших детях, помогаем вам в сложных жизненных ситуациях, поощряем ваш успех, не забываем о важных датах и событиях в вашей жизни

Продвигаем бренд университета в образовательном сообществе

С 2020 года ежегодно входим в число семи профсоюзных организаций образовательных учреждений Москвы со статусом «Эффективная профсоюзная организация»

Поделитесь с нами своим мнением



Экспресс-опрос по
сегодняшнему мероприятию