

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)**

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Горно-Алтайский государственный университет»*



УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора ФГБОУ ВО ГАГУ

Е.В. Павлов

«04» мая 2026г.

**Программа развития Центра карьеры образовательной организации высшего
образования
на период 2026–2030 годы**

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
1.1. Область применения	3
1.2. Цели, задачи и функции	3
1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа	3
2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ИХ УТВЕРЖДЕНИЕ	4
2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	4
2.2 Плановые значения показателей	4
3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ	4
3.1. Взаимодействие с институтами, работодателями, федеральными и региональными органами исполнительной власти	4
3.2. Профориентационное и карьерное ориентирование обучающихся и выпускников	5
3.3. Содействие профессиональному развитию обучающихся	5
3.4. Информационное сопровождение	6
3.5. Развитие кадрового потенциала ЦК	6
4. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	6
4.1. Управление программой	6
4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы	6
5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ	7
5.1. Финансовое обеспечение	7
5.2. Материально-техническое обеспечение	7
5.3. Кадровое обеспечение	7
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	7

Общие положения

1.1. Область применения

Настоящая программа определяет основные направления и механизмы развития Центра карьеры федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет» (далее соответственно – ЦК, ЦК ГАГУ, Университет), устанавливает порядок взаимодействия структурных подразделений Университета в процессе реализации программы, а также определяет ответственность должностных лиц за выполнение мероприятий программы.

1.2. Цели и задачи

Цель: Модернизация деятельности ЦК в соответствии с федеральным проектом «Образование для рынка труда» для повышения уровня трудоустройства выпускников по специальности.

Задачи ЦК ГАГУ:

- создание комплексной и согласованной системы взаимодействия с институтом и факультетами Университета, работодателями и региональными органами власти для достижения целей федерального проекта «Образование для рынка труда» и повышения показателей трудоустройства выпускников по специальности;
- профессиональное ориентирование обучающихся и помощь в планировании карьеры, организация карьерных мероприятий;
- поддержка и сопровождение талантливой молодежи в профессиональном развитии и раннем трудоустройстве;
- содействие обучающимся и выпускникам в поиске работы, мониторинг трудоустройства;
- оценка компетенций обучающихся и адаптация к актуальным потребностям рынка труда через индивидуальные образовательные траектории;
- развитие партнерских отношений с работодателями, базами практик и стажировок;

Программа Центра карьеры ГАГУ сформирована с учетом специфики Университета и регионального рынка труда.

Горно-Алтайский государственный университет – многопрофильный вуз и реализует более 70 образовательных программ среднего профессионального и высшего образования. Профессиональное ориентирование, сопровождение обучающихся и выпускников выстраиваются комплексно с учетом множества факторов, учитывающих как индивидуальные особенности обучающихся, так и специфику образовательного маршрута, потребности отраслевого рынка труда. Рынок труда Республики Алтай имеет ряд особенностей, которые также учитываются в работе Центра карьеры: отток молодых специалистов, значительная дифференциация заработной платы между различными отраслями и профессиями, развитие малого бизнеса. Поэтому Центр карьеры ГАГУ делает упор на индивидуальный подход, выстраивание эффективных динамических образовательных и карьерных маршрутов, взаимодействие с различными структурными подразделениями Университета и организациями-работодателями для подготовки молодых специалистов к выходу на рынок труда, развитие профессиональных, гибких, предпринимательских навыков для успешного ведения трудовой деятельности по специальности.

1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа

Программа разработана на основе следующих документов:

Методические рекомендации по созданию и организации работы центра карьеры на базе образовательной организации высшего образования.

Устав Университета.

Положение о Центре карьеры.

Приказ об определении руководителя Центра карьеры.

Распределение показателей и их утверждение

2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)

Доля трудоустроенных выпускников по специальности — не менее 85%.

Количество заключенных соглашений с индустриальными партнерами — не менее 50 ежегодно.

Доля обучающихся, охваченных мероприятиями ЦК, — не менее 70%.

Количество проведенных карьерных консультаций — не менее 500 ежегодно.

2.2. Плановые значения показателей

Показатель	2026	2027	2028	2029	2030
Доля трудоустроенных выпускников (%)	78	80	82	85	85
Количество соглашений с партнерами	40	50	50	50	50
Доля обучающихся, охваченных услугами, (%)	65	70	70	70	70
Консультации (шт.)	400	500	500	500	500

3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

3.1. Взаимодействие с институтом, факультетами, колледжем, структурными подразделениями Университета, работодателями, федеральными и региональными органами исполнительной власти

1) Ежегодное утверждение и актуализация совместной с региональным Центром занятости населения и работодателями дорожной карты, определяющей направления совместной деятельности, мероприятия и сферы ответственности с целью формирования и поддержки устойчивой экосистемы партнерств и взаимодействия для достижения общих целей.

2) Создание и поддержание каналов коммуникации между ЦК, институтом, факультетами, колледжем, работодателями, региональным Центром занятости населения и другими РОИВ.

3) Привлечение новых компаний-партнеров и работодателей к сотрудничеству с Университетом, заключение договоров о сотрудничестве.

4) Проведение совместных профориентационных и карьерных мероприятий с работодателями, региональными ЦЗН, РОИВ для обучающихся и выпускников согласно утвержденной дорожной карте.

5) Активное вовлечение работодателей в образовательный процесс и взаимодействие работодателей с потенциальными сотрудниками в рамках карьерных мероприятий.

6) Содействие факультетам, институту и колледжу в организации практической подготовки обучающихся и стажировок, в т.ч. подбор компаний-работодателей, взаимодействие с работодателями в ходе реализации практики/стажировки, сбор обратной связи, подготовка рекомендаций по улучшению практики/стажировки.

8) Содействие ЦЗН в обеспечении обучающихся и выпускников мерами государственной поддержки, регулярный обмен данными для эффективной маршрутизации обучающихся и выпускников.

9) Взаимодействие с Центром науки и инноваций ГАГУ в части определения и поиска молодых талантов, имеющих интерес к науке, содействие в вовлечении обучающихся в научные проекты.

С учетом многопрофильности Университета взаимодействие с партнерами выстраивается по ключевым направлениям с учетом отраслевой специфики. Центром используется комплексный и гибкий подход к работе с партнерами, который учитывает интересы и потребности различных работодателей и института, факультетов и колледжа Университета.

Ожидаемые результаты:

- повышение показателей трудоустройства выпускников по специальности;
- повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда;

- содействие социально-экономическому развитию региона;
- укрепление связей Университета с работодателями и РОИВ;
- увеличение количества партнеров Университета.

3.2. Профориентационное и карьерное ориентирование обучающихся

Профессиональное самоопределение и планирование карьеры:

- 1) Индивидуальные консультации по профориентации для обучающихся: формирование осознанного подхода к построению профессиональной и карьерной траекторий.
- 2) Проведение анкетирований обучающихся с целью определения их профессиональных интересов и целей.
- 3) Профориентационная работа с абитуриентами совместно с приемной комиссией, институтом, факультетами, колледжем, участие в профориентационных мероприятиях для школьников и студентов СПО.
- 4) Разработка индивидуальных карьерных карт обучающихся на основе их целей, интересов, уровня сформированности гибких и профессиональных компетенций.
- 5) Проведение мероприятий по профессиональному ориентированию и самоопределению для обучающихся совместно с институтом, факультетами, колледжем и работодателями.

Ожидаемые результаты:

- своевременное определение профессиональных и карьерных целей каждым студентом;
- индивидуальные образовательные маршруты и карьерные карты для каждого обучающегося;
- раннее трудоустройство по специальности.

Развитие карьерных навыков и подготовка к выходу на рынок труда:

- 1) Ежегодное составление и утверждение план-графика карьерных мероприятий, направленных на формирование у обучающихся и выпускников навыков, необходимых для эффективного поиска работы и прохождения отбора у работодателя.
- 2) Проведение карьерных мероприятий (тренингов, мастер-классов, лекций и семинаров), направленных на развитие профессиональных и личностных навыков обучающихся и выпускников, необходимых для успешного трудоустройства и карьерного роста, в соответствии с план-графиком.
- 3) Проведение групповых и индивидуальных консультаций с обучающимися и выпускниками по развитию карьерных навыков (составление резюме, подготовка к собеседованию, этика общения и деловой переписки и т.п.).

Ожидаемые результаты:

- увеличение процента трудоустройства выпускников по специальности;
- сокращение сроков поиска работы выпускниками;
- улучшение репутации Университета в качестве поставщика квалифицированных кадров.

Маршрутизация обучающихся:

- 1) Создание персонализированного карьерного пути, соответствующего индивидуальным потребностям обучающихся по итогам профориентационной работы, карьерных консультаций.
- 2) Разработка и внедрение новых подходов к работе с обучающимися из отдельных категорий, таких как лица с ограниченными возможностями здоровья, создание адаптированных карьерных карт и маршрутов.

Ожидаемые результаты:

- повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда;
- улучшение адаптации выпускников в профессиональной среде.

3.3. Содействие профессиональному развитию обучающихся

- 1) Создание персонализированных рекомендаций по освоению дополнительных образовательных программ/майноров/выборных дисциплин на основе алгоритмов анализа данных.
- 2) Создание совместно с институтом и факультетами возможности для получения обучающимися дополнительных квалификаций параллельно с освоением ОПОП.
- 3) Выстраивание совместно с институтом, факультетом, колледжем системы поддержки

талантливой молодежи через реализацию уникальных программ высшего и дополнительного образования в тесном партнерстве с компаниями-работодателями.

Ожидаемые результаты:

- повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда;
- трудоустройство на этапе обучения;
- трудоустройство выпускников на высокие должностные позиции;
- укрепление связей Университета с работодателями.

3.4. Информационное сопровождение

Актуализация информации о рынке труда, работодателях, вакансиях и стажировках на сайте ЦК и в социальных сетях.

Использование цифровой платформы «Работа в России» для размещения резюме, вакансий и мониторинга трудоустройства.

Создание и распространение информационных материалов (буклетов, презентаций, видеороликов) о деятельности ЦК и возможностях трудоустройства.

Ожидаемые результаты:

- повышение узнаваемости Центра карьеры среди студентов, выпускников и работодателей;
- увеличение числа студентов и выпускников, обращающихся в Центр карьеры за помощью и консультациями;
- улучшение имиджа Университета как центра подготовки квалифицированных кадров.

3.5. Развитие кадрового потенциала ЦК

1) Организация мероприятий по обучению и профессиональному развитию сотрудников внутри и вне Университета (участие в конференциях, форумах, обучение на программах повышения квалификации).

2) Предоставление сотрудникам возможности для реализации собственных идей в рамках программы развития Центра карьеры.

3) Обмен опытом с сотрудниками ЦК других вузов, ЦЗН, HR-службами компаний работодателей.

4) Привлечение волонтеров к организации и проведению карьерных мероприятий.

Ожидаемые результаты:

- формирование высококвалифицированной и мотивированной команды Центра карьеры;
- повышение качества предоставляемых услуг студентам, выпускникам и работодателям;
- улучшение показателей работы Центра карьеры.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Управление программой

Общее руководство реализацией программы осуществляет проректор по учебной работе.

Непосредственную координацию и контроль за выполнением мероприятий программы осуществляет руководитель ЦК.

Реализацию мероприятий, заложенных в программе, осуществляют структурные подразделения Университета в рамках своих компетенций, совместно с институтом, факультетами и колледжем Университета.

4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы

Ежеквартальный мониторинг выполнения мероприятий программы и достижения целевых показателей.

Ежегодная оценка эффективности реализации программы на основе анализа данных мониторинга и отчетов о деятельности ЦК.

Оценка проводится в соответствии с критериями:

- Достижение целевых показателей согласно п.2 Программы.
- Число вакансий/предложений стажировок, полученных через Центр карьеры.
- Выполнение плана мероприятий Центра карьеры согласно утвержденной дорожной карте.
- Медиаактивность (количество публикаций, охваты, упоминания Центра карьеры в

СМИ).

Ежегодная оценка эффективности деятельности Центра карьеры через анкетирование работодателей и выпускников.

Корректировка программы по результатам оценки и анкетирования.

5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

5.1. Финансовое обеспечение

Средства бюджетов различного уровня, выделяемых ЦК для обеспечения его деятельности;

Целевые взносы и добровольные пожертвования попечителей и спонсоров;

Внебюджетные средства;

Иные средства, полученные из источников, не запрещенных действующим законодательством РФ.

5.2. Материально-техническое обеспечение

Деятельность ЦК осуществляется на базе имущества, находящегося в собственности и закрепленного за Университетом на праве оперативного управления.

Университет обеспечивает каждому сотруднику ЦК оборудованное мебелью и компьютерной техникой рабочее место.

Для реализации Программы развития ЦК и всех мероприятий, проводимых ЦК (в т.ч. индивидуальных консультаций), Университет предоставляет аудиторный фонд, пространства для коллективной работы, конференц-залы, оборудованные мультимедийным оборудованием. Для своих целей Центр карьеры может использовать компьютерную технику, находящуюся на балансе Университета.

5.3. Кадровое обеспечение

Организационная структура Центра карьеры ГАГУ определяется задачами Университета в области трудоустройства обучающихся и выпускников.

Количество штатных единиц Центра карьеры – 1(штатная единица)

Руководитель Центра карьеры.

Обязанности руководителя Центра карьеры:

1. Определение и внедрение стратегии работы ЦК, включая цели и задачи, ориентированные на потребности обучающихся и рынка труда.

2. Установление и поддержание отношений с руководством университета, а также с ключевыми партнерами, такими как работодатели, государственные учреждения и другие образовательные организации.

3. Координация деятельности всех подразделений ЦК, контроль выполнения поставленных задач и оценка их результативности.

4. Формирование бюджета ЦК и управление финансовыми ресурсами.

5. Организация внутреннего аудита эффективности трудоустройства обучающихся в целях реализации единой стратегии партнерства структурных подразделений университета с работодателями, совершенствования системного механизма обратной связи университета со студентами и выпускниками и получения оперативных достоверных данных о трудоустройстве выпускников.

Для дальнейшей успешной работы Центра карьеры, необходимо расширения штата сотрудников, а именно

1. Отдел карьерного сопровождения обучающихся (1 штатная единица).

2. Отдел организации взаимодействия с партнерами (1штатные единица).

Направления работы Отдела карьерного сопровождения обучающихся:

- профориентация и карьерное ориентирование обучающихся и выпускников;
- развитие карьерных навыков и подготовка к выходу на рынок труда;
- маршрутизация обучающихся и выпускников;
- содействие целевому обучению;
- организация практической подготовки и стажировок;
- работа с абитуриентами (профориентация до поступления);
- поствыпускное сопровождение и работа с выпускниками;
- аналитика и подготовка отчетов.

Направления работы Отдела организации взаимодействия с партнерами:

- взаимодействие с работодателями;
- взаимодействие с федеральными и региональными органами исполнительной власти;
- взаимодействие с Центрами занятости населения;
- организация и проведение мероприятий;
- информационное и медийное сопровождение деятельности ЦК.

6. Заключительные положения

Настоящая программа является основой для планирования и организации работы Центра карьеры на период 2026-2030 годы. В программу могут быть внесены изменения и дополнения с учетом изменений в законодательстве, образовательной политике и ситуации на рынке труда.

