

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Алтайский государственный университет»



УТВЕРЖДАЮ

Врио ректора АлтГУ

Е.А. Жданова/

«19» августа 2025г.

**Программа развития Центра карьеры Алтайского государственного университета  
на период 2025–2030 годы**

2025г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
1.1. Общие положения .....	3
1.2. Цели, задачи и функции.....	3
1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа.....	4
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.....	7
3.4. Информационное сопровождение .....	8
3.5. Развитие кадрового потенциала ЦК .....	8
4. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ .....	9
4.1. Управление программой.....	9
4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы.....	9
5. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ.....	9
5.1. Финансовое обеспечение.....	9
5.2. Материально-техническое обеспечение .....	10
5.3. Кадровое обеспечение .....	10
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	11

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. Общие положения

Настоящая программа определяет основные направления и механизмы развития Центра Карьеры Алтайского государственного университета (далее – ЦК), 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 Программы – модернизация деятельности ЦК в соответствии с федеральным проектом «Образование для рынка труда» для повышения уровня трудоустройства выпускников по специальности через поддержку студентов в профессиональном ориентировании и планировании карьеры на этапе обучения.

Задачи ЦК АлтГУ:

- создание комплексной и согласованной системы взаимодействия с институтами 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, разработка индивидуальных карьерных карт, 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;
- документальное, информационно-аналитическое и методическое сопровождение целевого обучения и практической подготовки обучающихся.

Программа Центра карьеры АлтГУ сформирована с учетом специфики университета и регионального рынка труда. Алтайский государственный университет – многопрофильный вуз и реализует 1000+ образовательных программ по различным направлениям и профилям подготовки. 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 Алтайского края 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 АлтГУ 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 ЦК.
- Приказ об определении руководителя ЦК (на утверждении).

## 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И ИХ УТВЕРЖДЕНИЕ

### 2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)

- 1) Доля трудоустроенных выпускников по специальности — не менее 85%.
- 2) Количество заключенных соглашений с индустриальными партнерами — не менее 50 ежегодно.
- 3) Доля обучающихся, охваченных мероприятиями ЦК — не менее 70%.
- 4) Количество проведенных карьерных консультаций — не менее 500 ежегодно.

### 2.2 Плановые значения показателей

Показатель	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Доля трудоустроенных выпускников по специальности (%)	75	78	80	82	85	85
Количество соглашений с партнерами	30	40	50	50	50	50
Доля обучающихся, охваченных услугами (%)	60	65	70	70	70	70
Консультации (шт.)	300	400	500	500	500	500

## 3. НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

### 3.1. Взаимодействие с институтами, 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, институтами, работодателями, региональным Центром занятости населения и другими РОИВ.

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

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

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

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

8) Организация и сопровождение целевого обучения, включая координацию работы институтов с работодателями и заказчиками целевого обучения, информационно-разъяснительную работу с абитуриентами и работодателями, координация приема на целевое обучение, заключения договоров, сопровождение обучающихся по договорам о целевом обучении.

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

10) Взаимодействие с Центром научной карьеры АлтГУ 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 институтов 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.

*Планируемые новые проекты в рамках Программы развития:*

«Карьерный лифт» – совместно с предприятиями различных регионов РФ, имеющих похожий запрос на компетенции будущих сотрудников, будут созданы специализированные программы ВО, на которые возможно будет поступить только по целевому набору и предварительному собеседованию с компанией-работодателем, ведущие сотрудники компаний будут выступать в качестве преподавателей и наставников при прохождении практик и стажировок, руководителями курсовых проектов и ВКР.

### **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, тестирование уровня сформированности компетенций с дальнейшими рекомендациями по выстраиванию образовательной и карьерной траекторий.

3) Профориентационная работа с абитуриентами совместно с управлением рекрутинга абитуриентов и институтами, участие в профориентационных мероприятиях для школьников и студентов СПО (согласно ежегодно утверждаемой дорожной карте).

4) Разработка индивидуальных карьерных карт обучающихся на основе их целей, интересов, уровня сформированности гибких и профессиональных компетенций (в т.ч. с применением технологий искусственного интеллекта).

5) Проведение мероприятий по профессиональному ориентированию и самоопределению для обучающихся совместно с институтами 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.

*Планируемые новые проекты в рамках программы развития:*

«Центр оценки компетенций» – разработка совместно с индустриальными партнерами системы оценки профессиональных и гибких навыков студентов, подбор сотрудников для компании на основе результатов оценки.

«Карьерный AI-навигатор» – на основе академических данных, данных центра оценки компетенций создание ИИ-модели, позволяющей создать индивидуальную карьерную карту с учетом всех потребностей, интересов и особенностей обучающегося.

*- 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.

*Планируемые новые проекты в рамках Программы развития:*

«Карьерный нетворкинг», в основе проекта лежит идея о том, что личные связи и профессиональные контакты играют важную роль в успешном построении карьеры. Проект «Карьерный нетворкинг» предоставляет студентам и выпускникам возможности для расширения своей профессиональной сети, получения ценной информации о рынке труда и карьерных возможностях, а также для поиска работы и стажировок через неформальные мероприятия, например «Карьерное кафе» - быстрые встречи с HR и сотрудниками компании, выпускниками вузов, магистрантами в формате «мирового кафе».

*- Маршрутизация обучающихся:*

1) Создание персонализированного карьерного пути, соответствующего индивидуальным потребностям обучающихся по итогам профориентационной работы, карьерных консультаций.

2) Развитие института наставничества для поддержки обучающихся на всех этапах становления в профессии.

3) 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.

*Планируемые новые проекты в рамках Программы развития:*

«Карьерный ментор» - создание института наставничества, использование опыта и знаний менторов (сотрудников компаний, успешных выпускников АлтГУ), чтобы помочь студентам в планировании карьеры и развитии карьерных навыков.

### **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 институтами возможности для получения обучающимися дополнительных квалификаций параллельно с освоением ОПОП.

3) Выстраивание совместно с институтами 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

*Планируемые новые проекты в рамках Программы развития:*

«Школы карьерного превосходства» - школы для одаренных студентов, включающие уникальные образовательные программы и инициативы, созданные для интенсивного и всестороннего развития талантливых студентов и достижения ими выдающихся карьерных результатов.

### **3.4. Информационное сопровождение**

1) Разработка и утверждение ежегодного плана медиасопровождения, включающего:

- перечень ресурсов, в которых планируются публикации (социальные сети, СМИ, официальные сайты организаций-партнеров и др.);
- планируемое количество публикаций;
- планируемые тематические рубрики;
- тип (информационный, развлекательный, вовлекающий и др.) и вид (посты, клипы, интервью и др.) публикуемого контента;
- ключевые метрики эффективности плана и их целевые значения.

2) Формирование и ведение контент-плана для социальных сетей в соответствии с Шаблоном, приведенным в Методических рекомендациях по созданию и организации работы центра карьеры на базе образовательной организации высшего образования.

3) Ежедневная публикация контента в соответствии с контент-планом.

4) Ежемесячный анализ ключевых метрик эффективности контента и охватов, корректировка плана медиасопровождения и контент-плана при необходимости.

*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. Взаимодействие с выпускниками**

1) Карьерное консультирование нетрудоустроенных выпускников, подбор вакансий, стажировок, программ ДОП.

2) Информирование нетрудоустроенных выпускников о мероприятиях Центра карьеры.

3) Вовлечение успешных выпускников к наставничеству обучающихся, участию в мероприятиях Центра карьеры.

*Ожидаемые результаты:*

- трудоустройство выпускников по специальности;
- развитие профессиональных и гибких навыков обучающихся через взаимодействие с наставниками.

### **3.6. 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 первый проректор по учебной работе и директор департамента развития профессионально-карьерных траекторий.

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

Реализацию мероприятий, заложенных в программе, осуществляют структурные подразделения, входящие в состав ЦК (школа карьерного превосходства, отдел карьерного сопровождения обучающихся, отдел организации взаимодействия с партнерами) совместно с институтами 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 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 АлтГУ определяется задачами университета в области трудоустройства обучающихся и выпускников. В структуру Центра карьеры входят:

1. Школы карьерного превосходства: Цифровая кафедра, Школа ИТ-превосходства «Digital Up», Международная высшая школа биотехнологии (2 штатные единицы).
2. Отдел карьерного сопровождения обучающихся (3 штатные единицы).
3. Отдел организации взаимодействия с партнерами (3 штатные единицы).

Количество штатных единиц Центра карьеры – 8.

Школы карьерного превосходства ориентированы на выстраивание совместно с институтами системы поддержки талантливой молодежи через реализацию уникальных программ высшего и дополнительного образования в тесном партнерстве с компаниями-работодателями

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.

Центр карьеры АлтГУ активно взаимодействует с обучающимися, в том числе, через Студенческий центр карьеры, в который входят студенты от каждого института и филиала. Из числа представителей ежегодно избирается Руководитель Студенческого центра карьеры.

Основные направления работы Студенческого центра карьеры:

- организация участия студентов и выпускников в различных карьерных мероприятиях;
- онлайн и офлайн консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства и карьерного роста.

Возглавляет Центр карьеры руководитель ЦК.

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.

В Алтайском государственном университете создан Совет по трудоустройству выпускников и взаимодействию с работодателями (далее – Совет), основным направлением деятельности которого является развитие системы содействия трудоустройству выпускников Университета, их адаптации на рынке труда. В состав Совета входят первый проректор по учебной работе, директор департамента развития профессионально-карьерных траекторий, сотрудники Центра карьеры АлтГУ, Руководитель Студенческого центра карьеры, ответственные за трудоустройство в институтах и филиалах, председатель Ассоциации выпускников АлтГУ, руководитель Научного центра карьеры АлтГУ, директор кадрового центра «Работа России» в г. Барнауле, представители органов исполнительной власти Алтайского края.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящая программа является основой для планирования и организации работы Центра карьеры на период 2025-2030 годы. В программу могут быть внесены изменения и дополнения с учетом изменений в законодательстве, образовательной политике и ситуации на рынке труда.