

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кемеровский государственный университет» (КемГУ)

18 АВГ 2025

ПРИКАЗ №

368/10

г. Кемерово

Об утверждении Положения о Центре карьеры и компетенций и
Программы развития Центра карьеры и компетенций

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.05.2025 №МН-7/1980-ДА,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о Центре карьеры и компетенций (далее - Положение) согласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить Программу развития Центра карьеры и компетенций до 2030 года (далее – Программа) согласно приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Положение и Программа вступают в силу с момента подписания настоящего приказа.
4. Заместителю руководителя ЦКК К.А. Чешуиной обеспечить размещение Положения и Программы на официальном сайте КемГУ во вкладке «Центр карьеры и компетенций».
5. Заведующему канцелярией Е.В. Кузнецовой довести настоящий приказ до сведения работников.
6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на проректора по цифровой трансформации Р.М. Котова.

Ректор

 А. Ю. Просеков

Приказ подготовил
Заместитель руководителя ЦКК



К. А. Чешуина

Согласовано:
Проректор по ЦТ



Р. М. Котов

Начальник УРП



Л.В. Ионов

Начальник ФЭУ

Е.Л. Домрачева

Начальник ПУ



М.И. Отдельнова

от 18 АВГ 2025 № 368/10

ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕНТРЕ КАРЬЕРЫ И КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Назначение

Настоящее Положение устанавливает организационно-правовое положение, цели, задачи, функции, ответственность и взаимодействие центра карьеры и компетенций с другими структурными подразделениями федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет» (КемГУ, Университет).

2. Область применения

Положение применяется в работе структурными подразделениями КемГУ.

3. Нормативные ссылки

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Методические рекомендации Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 28.05.2025 №МН-7/1980-ДА;
- Приказ Министерства науки и высшего образования РФ и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 г. N 885/390 "О практической подготовке обучающихся";
- Постановление Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. N 555 "О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования;
- Устав КемГУ;
- Коллективный договор КемГУ.

4. Определения и сокращения

4.1. В настоящем положении используются следующие определения:

Организационная структура - распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками.

Положение о структурном подразделении – нормативно-правовой документ, устанавливающий организационно-правовое положение, цели, задачи, функции, права и взаимодействие подразделения с другими подразделениями вуза.

Структурное подразделение вуза – звено вуза, включающее коллектив исполнителей,

имеющих обособленные, четко определенные функции в процессе управления или рабочих процессах вуза, отличные от функций других звеньев и в силу этого входящие в структуру управления вуза, как организационно обособленная часть вуза (дирекции, факультет, филиалы, кафедры, лаборатории, центры, службы, управления, отделы).

4.2. В настоящем положении используются следующие сокращения:

КемГУ – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кемеровский государственный университет»;

ДИ – должностная инструкция;

ЦКК – Центр карьеры и компетенций;

ОТ – охрана труда;

ПБ – пожарная безопасность.

5. Общие положения

5.1. Центр карьеры и компетенций создан на основании приказа ректора № 1397/08-2 от 07.06.2025 г. «О внесении изменений в штатное расписание» в соответствии с письмом Минобрнауки России от 28.05.2025 № МН-7/1980-ДА о направлении методических рекомендаций, разработанных в рамках реализации национального проекта «Образование для рынка труда», национального проекта «Кадры», Постановлением Правительства РФ от 13 мая 2021 г. N 729 "О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства "Приоритет-2030".

5.2. Центр карьеры и компетенций (далее ЦКК) входит в структуру федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет».

5.3. Непосредственное руководство функционированием ЦКК осуществляет руководитель центра карьеры и компетенций. Руководитель ЦКК подчиняется непосредственно проректору по цифровой трансформации КемГУ.

5.4. В своей деятельности ЦКК руководствуется:

- трудовым кодексом Российской Федерации;
- федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иными нормативными правовыми актами;
- уставом КемГУ;
- коллективным договором КемГУ;
- правилами внутреннего трудового распорядка КемГУ;
- положением о структурном подразделении;
- иными локальными нормативными актами КемГУ.

6. Организационная структура управления подразделением

6.1. Управление ЦКК.

Управление ЦКК осуществляется в соответствии с Уставом КемГУ и настоящим Положением.

6.1.1. Проректор по цифровой трансформации курирует деятельность ЦКК.

6.1.2. Руководитель Центра в силу своей компетенции:

- принимает решения и издает распоряжения по оперативным вопросам внутренней деятельности ЦКК, обязательные для исполнения сотрудниками ЦКК;
- осуществляет подготовку материалов и предложений для рассмотрения Ученым советом КемГУ, обеспечивает контроль за выполнением принятых данным органом решений;
- готовит предложения в адрес руководства КемГУ по приему и увольнению работников ЦКК в соответствии со штатным расписанием;
- готовит предложения в адрес руководства КемГУ по содержанию договоров и соглашений, необходимых для функционирования ЦКК;
- проводит мероприятия по повышению квалификации сотрудников ЦКК;
- совместно с соответствующими подразделениями и службами КемГУ обеспечивает охрану труда и пожарную безопасность ЦКК;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами КемГУ.

6.2. Структура и штатное расписание ЦКК.

6.2.1. Структуру и штатное расписание ЦКК утверждает ректор КемГУ по согласованию с проректором по цифровой трансформации. Штатное расписание соответствует функциям ЦКК.

6.2.2. Функциональные обязанности и объем работы каждого сотрудника ЦКК определяются должностной инструкцией.

7. Цель и задачи подразделения

7.1. Основные цели и задачи деятельности ЦКК.

Главной целью деятельности Центра карьеры и компетенций является содействие трудоустройству выпускников, развитие их профессиональных компетенций и обеспечение эффективного взаимодействия между университетом, студентами и работодателями для решения кадровых потребностей региона.

Основными направлениями деятельности Центра являются:

- Повышение показателей трудоустройства выпускников.
- Системная работа с обучающимися и выпускниками для повышения эффективности трудоустройства.
- Заключение соглашений с индустриальными партнерами и Центром занятости населения.
- Мониторинг занятости выпускников (включая посттрудоустроительное сопровождение).
- Развитие взаимодействия университета с индустрией через отраслевые советы

работодателей.

- Проведение профориентационной и просветительской работы.
- Внедрение индивидуальных карьерных карт (ИКК) для студентов.
- Обеспечение соответствия требованиям методических рекомендаций Минобрнауки (включая КРІ и отчетность в ЕЦК).

8. Функции

8.1. ЦКК реализует функции, направленные на достижение целей и решение задач, обозначенных в п.7, среди которых следующие:

1. Профориентационная работа для обучающихся 1-2 курсов (проведение тестирований и консультаций по профессиональному самоопределению, организация встреч с успешными выпускниками и представителями профессий);
2. Взаимодействие с работодателями (Формирование и ведение базы данных работодателей-партнеров, организация ярмарок вакансий и дней карьеры и других мероприятий, направленных на содействие трудоустройству);
3. Трудоустройство студентов и выпускников (Сбор и публикация актуальных вакансий и стажировок, консультирование по составлению резюме и сопроводительных писем, проведение тренингов по самопрезентации и собеседованию);
4. Организация практик и стажировок (Координация прохождения всех видов практик, предусмотренных учебным планом, сопровождение студентов во время стажировок);
5. Развитие профессиональных компетенций (Организация мастер-классов и тренингов soft skills, проведение кейс-чемпионатов и деловых игр и др.);
6. Мониторинг и аналитика (отслеживание трудоустройства выпускников, подготовка отчетов работы центра, подготовка отчетов, справок по запросу федеральных и региональных органов государственной власти и других уполномоченных организаций);
7. Информационная поддержка (Ведение информационных ресурсов, рассылка актуальных вакансий и мероприятий);
8. Методическая работа (Разработка образовательных программ по карьерному развитию, создание методических материалов, повышение квалификации сотрудников центра);
9. Сопровождение обучающихся по договорам о целевом обучении, в части мониторинга успеваемости, информирования заказчиков, прохождения практик у заказчиков, претензионная работа, консультирование студентов и их родителей по вопросам целевого обучения и трудоустройства, трудоустройство и мониторинг выполнения обязательств по целевому договору в части трудоустройства.
10. Другие функции, обеспечивающие решение задач деятельности ЦКК.

Центр карьеры выполняет ключевую роль в связях между университетом, студентами и работодателями, обеспечивая плавный переход от обучения к профессиональной деятельности.

9. Права работников подразделения

9.1 Сотрудники ЦКК имеют право:

- на обеспечение своей профессиональной деятельности в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ, коллективного договора трудового договора, локальных актов КемГУ;
- на участие в обсуждении и решении вопросов, связанных с работой Центра;
- запрашивать в структурных подразделениях КемГУ и учреждениях, сотрудничающих с ЦКК, сведения, материалы и документы, необходимые для осуществления возложенных на Центр задач и функций;
- на обжалование юридических актов органов управления и должностных лиц КемГУ;
- на защиту своих профессиональных чести и достоинства в установленном законодательством РФ порядке;
- сотрудники ЦКК обладают также иными правами, предусмотренными законодательством РФ об образовании, Уставом КемГУ и условиями трудового и коллективного договоров.

10. Ответственность работников подразделения

Сотрудники ЦКК обязаны:

- выполнять возложенные на них обязанности;
- выполнять обязанности, содержащиеся в законодательстве РФ и локальных актах КемГУ;
- постоянно повышать свой профессиональный уровень (углублять теоретическую подготовку; знакомиться с новой информацией юридического, методического характера по профилю деятельности; осваивать возможности информационных технологий);
- незамедлительно информировать руководителей структурных подразделений о любых обстоятельствах, препятствующих выполнению текущих обязанностей;
- сотрудники могут привлекаться к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством РФ.
- соблюдать трудовую дисциплины;
- правильно применять инструкции, положения, распоряжения и т.д.;
- правильно оформлять документацию, предоставляемую подразделением;
- соблюдать Устав университета;
- - выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами КемГУ
- соблюдать правила охраны труда и пожарной безопасности.

11. Взаимодействие с другими подразделениями.

11.1. Взаимодействие ЦКК с другими подразделениями

11.1. ЦКК взаимодействует с подразделениями университета и регулирует свои отношения с ними в соответствии Уставом КемГУ, настоящим Положением.

11.2. ЦКК при осуществлении своей деятельности взаимодействует со следующими подразделениями и представителями университета:

- учебно-методическим управлением КемГУ – по вопросам учебно-методической деятельности ЦКК;
- отделом кадров работников Управления по работе с персоналом - по кадровым вопросам ЦКК;
- финансово-экономическим управлением и управлением бухгалтерского учета и финансового контроля по всем планово-экономическим и хозяйственным вопросам деятельности КемГУ;
- отделом информации и связей с общественностью -по вопросам создания рекламно-информационных материалов и связям со СМИ;
- дирекциями институтов и деканатом факультета – по вопросам проведения мероприятий и иных форм взаимодействия обучающихся с представителями работодателей и иными лицами, задействованными в деятельности ЦКК;
- по мере необходимости с другими подразделениями КемГУ.

12. Имущество и финансирование ЦКК

12.1. Финансовыми источниками, обеспечивающими деятельность Центра являются средства субсидии на выполнение ГЗ, средства от приносящей доход деятельности и иные поступления, не противоречащие действующему законодательству РФ.

12.2. Основные фонды и иное имущество Центра является федеральной собственностью, закреплены за университетом на праве оперативного управления и находятся на ответственном хранении у материально ответственного лица подразделения.

12.3. Руководитель Центра организует обеспечение достоверного учета и сохранности товарно-материальных ценностей, закреплённых за материально ответственным лицом подразделения.

12.4. Сотрудники Центра обязаны использовать имущество Центра бережно и экономно и в соответствии с его целевым назначением.

**Программа развития Центра карьеры и компетенций
Кемеровского государственного университета (КемГУ)
на период 2025–2030 годы**

1. Общие положения

1.1. Область применения

Настоящая программа определяет основные направления и механизмы развития Центра карьеры и компетенций (ЦКК) КемГУ, 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 ЦКК в соответствии с федеральным проектом «Образование для рынка труда» для повышения уровня трудоустройства выпускников.

Задачи ЦКК:

- Повышение показателей трудоустройства выпускников.
- Системная работа с обучающимися и выпускниками для повышения эффективности трудоустройства.
- Заключение соглашений с индустриальными партнерами и центром занятости населения.
- Мониторинг занятости выпускников (включая посттрудоустроечное сопровождение).
- Развитие взаимодействия университета с индустрией через отраслевые советы работодателей.
- Проведение профориентационной и просветительской работы.
- Внедрение индивидуальных карьерных карт (ИКК) для студентов.
- Обеспечение соответствия требованиям методических рекомендаций Минобрнауки России (включая КРІ и отчетность в ЕЦК).

1.3. Документы

Программа развития Центра карьеры и компетенций КемГУ на период 2025–2030 годы разработана на основании следующих документов:

- Методические рекомендации по созданию и организации работы центра карьеры на базе образовательной организации высшего образования. (№ МН-7/1980-ДА от 28.05.2025).
- Устав КемГУ.
- Положения о Центре карьеры и компетенций КемГУ.

2. Распределение показателей и их утверждение

2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)

- Доля трудоустроенных выпускников — не менее 85%. Количество заключенных соглашений с индустриальными партнерами — не менее 50 ежегодно.
- Доля обучающихся, охваченных мероприятиями ЦКК — не менее 70%.
- Количество проведенных карьерных консультаций — не менее 500 ежегодно.

2.2. Плановые значения показателей

Показатель	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Доля трудоустроенных выпускников (%)	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.)	100	200	300	400	500	500

Утверждение плановых значений: Руководитель ЦКК совместно с заместителем руководителя.

3. Направления деятельности и мероприятия программы

3.1. Профориентационная работа

- Организация профориентационных мероприятий для обучающихся (дни открытых дверей, мастер-классы, экскурсии на предприятия, проведение школы амбассадоров, чемпионата "Лидеры компетенций" (разбор навыков, проведение тематических тренингов для повышения уровня гибких навыков), проведение ситуационных мероприятий, по согласованию с работодателями.
- Проведение тестирований (Soft/Hard Skills, профориентация) для абитуриентов и студентов 1 курса, с помощью диагностики проекта «Центр компетенции»,
- Разработка ИКК (индивидуальных карьерных карт) для студентов 2-3 курсов;

3.2. Карьерное консультирование и сопровождение

- Организация и проведение индивидуальных и групповых консультаций для обучающихся и выпускников по вопросам трудоустройства и карьерного развития.
- Проведение тренингов и мастер-классов по развитию гибких навыков (soft skills), составлению резюме и подготовке к собеседованию.
- Организация встреч с работодателями, ярмарок вакансий, дней карьеры и иных мероприятий, направленных на содействие трудоустройству.

3.3. Взаимодействие с работодателями

- Заключение соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями различных отраслей.
- Организация стажировок и практических подготовок для обучающихся.
- Привлечение работодателей к образовательному процессу (проведение мастер-классов, лекций, участие в разработке образовательных программ).

3.4. Информационное обеспечение

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

Внедрение использования цифровой платформы «Работа России» для размещения резюме, вакансий.

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

Прирост подписчиков в социальных сетях на 30% ежегодно.

3.5. Развитие кадрового потенциала ЦКК

Организация повышения квалификации сотрудников ЦКК (участие в семинарах, тренингах, конференциях). Разработка и внедрение системы мотивации сотрудников, с целью повышения эффективности работы.

Привлечение к работе ЦКК обучающихся-волонтеров, амбассадоров из числа обучающихся.

4. Организация управления и контроль реализации программы

4.1. Управление программой

Общее руководство реализацией программы осуществляет курирующий проректор.

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

4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы

Ежеквартальный мониторинг выполнения мероприятий программы и достижения целевых

показателей в соответствии с пунктом 2.2. настоящей программы развития.

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

Корректировка программы по результатам оценки.

5. Ресурсное обеспечение программы

5.1. Финансовое обеспечение

1. Бюджетные средства университета.
2. Внебюджетные средства (доходы от оказания платных услуг, спонсорская помощь, средства от реализации совместных проектов с работодателями).

5.2. Материально-техническое обеспечение

- Офисное помещение для ЦКК.
- Компьютерная техника, оргтехника.
- Программное обеспечение.
- Мебель, оборудование для проведения мероприятий.

5.3. Кадровое обеспечение

- Руководитель ЦКК
- Заместитель руководителя ЦКК;
- Проектные менеджеры (по направлениям деятельности центра: организация и проведение практической подготовки, работа с работодателями, аналитика, информационное обеспечение, работа с выпускниками, работа с работодателями и др.) ;
- Делопроизводитель.

6. Заключительные положения

Настоящая программа является основой для планирования и организации работы ЦКК 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.

Кемеровская область - Кузбасс — промышленный регион с акцентом на угледобычу, металлургию и химическую промышленность.

Кемеровский государственный университет (КемГУ) — это один из ведущих вузов Сибири, расположенный в городе Кемерово, который является административным центром Кемеровской области. Университет был основан в 1950 году и с тех пор значительно расширил свои образовательные и научные возможности. Вуз ориентирован на подготовку кадров для ключевых отраслей экономики Кузбасса, включая IT, биотехнологии, педагогику, инженерию и экологию.

На сегодняшний день в состав университета входит 14 институтов (включая 1 факультет) и

колледж:

- Институт биологии, экологии и природных ресурсов
- Институт инженерных технологий
- Институт истории и международных отношений
- Институт образования
- Институт филологии, иностранных языков и медиакоммуникаций
- Технологический институт пищевой промышленности
- Институт цифры
- Институт фундаментальных наук
- Юридический институт
- Социально-психологический институт
- Факультет физкультуры и спорта
- Институт экономики и управления
- Медицинский институт
- Колледж промышленных, информационных технологий и права
- Институт НБИКС-технологий

В состав университета также входят два филиала:

- Беловский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет»
- Кузбасский гуманитарно-педагогический институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Кемеровский государственный университет».

Университет реализует более ста направлений подготовки, численность студентов более 12 000 обучающихся.

Направления развития университета:

Участие в программе "Приоритет 2030" — развитие научных исследований, цифровизация образования, поддержка инновационных проектов.

Опорный вуз региона — подготовка специалистов для промышленности и социальной сферы Кузбасса.

Расширение международного сотрудничества (включен в рейтинг QS EECА).

Развитие технологических направлений (робототехника, пищевая биотехнология, автоматизация производств).

На сегодняшний день Кемеровский государственный университет является основной кузницей кадров для региона.