|  |  |
| --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской ФедерацииФедеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный экономический университет» |  УТВЕРЖДЕНОРешением Ученого совета ФГАОУ ВО «СГЭУ» от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.,протокол №врио ректора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.А. Кандрашина |

**ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ**

**ФГАОУ ВО «САМАРСКИЙ ГСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**на 2024-2032 годы**

Самара, 2024 год

Программа развития Центра карьеры разработана в соответствии с ФЗ от 27 декабря 2013 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ «Об утверждении требований к структуре и содержанию программы развития образовательных организаций высшего образования» от 29 декабря 2021 года № 2547, Долгосрочной программой содействия занятости молодёжи до 2030 года, методическими рекомендациями по работе и модернизации центров карьеры образовательных организаций высшего образования, программой развития ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» на 2023-2032 годы, программой «Содействие занятости населения Самарской области на 2019-2023 годы», Стратегией социально-экономического развития Самарской области на период до 2030 года, постановлением Правительства Самарской области от 21.01.2015 № 6 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие образования и повышение эффективности реализации молодежной политики в Самарской области».

Содержит краткую характеристику текущего положения рынка труда России, Самарской области, деятельность СГЭУ в вопросах трудоустройства студентов, стратегию развития Центра карьеры СГЭУ, мероприятия по её реализации и достижению целевых показателей, процесс управления реализацией программы развития, а также ожидаемые результаты.

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1.** **Общие положения** 4](#_Toc164708365)

[1.1 Краткая характеристика текущего состояния рынка труда и положения Центра карьеры СГЭУ 4](#_Toc164708366)

[**2.** **Стратегия развития Центра карьеры СГЭУ** 7](#_Toc164708367)

[2.1 Миссия Центра карьеры 7](#_Toc164708368)

[2.2 Стратегическая цель Центра карьеры 7](#_Toc164708369)

[2.3 Ключевые направления работы Центра карьеры 7](#_Toc164708370)

[**3.** **Мероприятия по достижению стратегической цели развития Центра карьеры** 10](#_Toc164708371)

[**4.** **Управление реализацией программы развитяи** 14](#_Toc164708372)

[**5.** **Критерии оценки эффективности Центра карьеры** 15](#_Toc164708373)

***Приложение 1*** [План мероприятий по реализации программы развития ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» на 2024-2032 годы 17](#_Toc164708374)

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. ***Краткая характеристика текущего состояния рынка труда и положения Центра карьеры СГЭУ***

Обеспечение занятости населения является приоритетным направлением внутренней политики России и является важным индикатором, демонстрирующим благосостояние граждан, их качество жизни, степень социальной напряжённости в обществе, а также состояние экономики государства в целом. Занятость является главным параметром функционирования рынка труда, отражающий эффективное использование трудовых ресурсов в экономике.

**Рынок труда Российской Федерации.** По оценкам Института РАН дефицит кадров на данный момент составляет 4,8 миллионов человек. Он продлится минимум до 2030 года. Около 91% российских компаний заявляют о кадровом голоде. Отдельно отмечается, что наибольший дефицит наблюдается в реальном секторе экономики и в высококвалифицированных специальностях. Одновременно с этим, закрытие кадрового дефицита только количеством работников невозможно по причине демографической ямы 1990-х годов. Это доказывает среднегодовой уровень безработицы: по итогам 2023 года он составил 3,2%, что является самым низким показателем с 1992 года, то есть - историческим минимумом. Одним из путей решения данной проблемы на рынке труда является использование интенсивного метода: один выпускник должен быть настолько высококвалифицированным, чтобы он имел возможность закрывать своими компетенциями и производительностью 2-4 позиции на предприятии.

В настоящее время на рынке труда отслеживается «революция зарплат»: в аналитической записке Дмитрия Белоусова, руководителя направления анализа и прогнозирования макроэкономических процессов ЦМАКП, обозначено, что катализатором этого явления стала Специальная Военная Операция. Военнослужащие, которые получают высокие выплаты во время военных действий, не будут возвращаться на старые рабочие места с кратно меньшей компенсацией. В результате экономика столкнется с новым трендом — исчерпанием готовности населения к дешевому труду. Высокие выплаты военнослужащим уже сегодня автоматически задают ориентир для рынка труда, хотя бы из соображений удержания занятых. Это видно из статистики: по итогам 2023 года реальные заработные платы выросли на 7,8%, и, хотя темп роста от квартала к кварталу был неустойчивым, он опередил общую экономическую динамику (реальный ВВП вырос на 3,6%). Реальные доходы населения увеличились на 5,4%, потребление товаров и услуг — на 5,9%. Исчерпание готовности к «дешевому труду» занятых в реальном секторе, рост их территориальной и профессиональной мобильности станут новым вызовом для экономики. В связи с этим ожидается возникновение мощного стимула к технологической модернизации производства, роботизации, профессиональной переподготовке занятых.

**Рынок труда Самарской области.** По данным Самарастата в январе 2023 года потребность предприятий в кадрах составляла 40,86 тысячи мест. При этом официально зарегистрированных безработных 7590 человек, причём в начале 2022 года их было на четверть больше. По информации службы исследований hh.ru в губернии за последний месяц на одну вакансию приходится 5,1 активных резюме. Аналитики отмечают, что это - пониженный уровень конкуренции. Нормальной конкуренцией на рынке считают – 6 резюме на одно предложение, что, тем самым, даёт возможность работодателям выбрать подходящего кандидата, а работникам – чувство здоровой конкуренции.

Кадровый голод сегодня испытывает большинство компаний, независимо от штатной численности и отрасли. По данным сервиса SuperJob, 86% предприятий и организаций функционируют в условиях дефицита персонала. Причем, чем крупнее бизнес, тем чаще его представители жаловались на нехватку соискателей: 85% среди малых компаний и 89% среди предприятий со штатной численностью более тысячи человек.

**Деятельность СГЭУ в вопросах трудоустройства студентов.** В Университете работает отдел по трудоустройству и карьерному росту выпускников, который активно взаимодействующий с Центром занятости Самарской области, ведущими компаниями-работодателями губернии, стратегическими партнерами, банками, предприятиями, администрацией области и г.о. Самара (административного Центра области), Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области», Торгово-промышленной палатой Самарской области, кадровыми агентствами в области содействия временной занятости студентов и трудоустройства выпускников СГЭУ. В 2023 году всего выпускников 1879 человек, из них трудоустроено 87%. На 16 апреля 2024 года стратегическими партнёрами СГЭУ является 287 компаний и организаций.

На площадке СГЭУ создан и успешно осуществляет свою деятельность единственный в Самарской области региональный Центр развития и оценки компетенций АНО «Россия - страна возможностей». Работа Центра компетенций улучшает качество профессиональной подготовки студентов, формирует единый подход к построению траектории развития гражданина в системе координат «школьник — студент — выпускник — работодатель». В Центре оценки компетенций студенты могут пройти тестирование на развитие так называемых soft skills, по итогам которых желающий узнает, какие из них развиты достаточно, а над какими ещё предстоит поработать. Также в Центре на постоянной основе проводятся тренинги по развитию 7 надпрофессиональных навыков: планирование/организация, лидерство, стрессоустойчивость, коммуникативная грамотность, партнёрство/сотрудничество, эмоциональный интеллект, саморазвитие.

Учитывая ситуацию рынка труда России и Самарской области в комплексе, сегодня перед Центром карьеры встаёт глобальная задача – интеграция работодателей в научно-образовательные процессы университета и содействие эффективному применению труда молодых специалистов.

Центр карьеры должен стать связующим звеном между работодателем и учащимся или выпускающимся молодым специалистом с целью снижения уровня «кадрового голода». Центр карьеры должен стать надёжной стартовой площадкой, которая даст студентам современный технологический инструментарий для построения образовательно-карьерного трека. В своей деятельности Центр также должен сделать особый акцент и на профориентацию школьников, что позволит повышать и укреплять имидж СГЭУ как субъекта рынка образовательных услуг.

1. **СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ СГЭУ**

***2.1 Миссия Центра карьеры***

Миссия Центра карьеры – обеспечение экономики молодыми высококвалифицированными кадрами путём содействия в формировании осознанной образовательно-карьерной траектории.

## ***2.2 Стратегическая цель Центра карьеры***

Стратегическая цель – к 2032 году стать навигатором формирования карьерных траекторий обучающихся и точкой входа работодателя в университет, подразделения, интегрированного в региональные образовательные и рыночные процессы.

* 1. ***Ключевые направления работы Центра карьеры***

Центр карьеры СГЭУ для достижения стратегической цели ведёт свою деятельность по следующим направлениям:

1. Аналитическое направление.

В рамках данного направления Центр карьеры осуществляет:

1. исследования качества занятости выпускников;
2. сопровождение формирования аналитических материалов и справок по запросам;
3. аналитическое сопровождение в рамках компетенции при разработке и изменениях образовательных программ и проектов университета;
4. развитие системы комплексной оценки и консультаций в части предварительного отбора выпускников в интересах кадровых партнеров, естественным измерителем которого служит снижение стоимости привлечения специалиста.
5. Информационное направление.

В рамках данного направления Центр карьеры должен осуществлять:

1. поддержание информационного поля и коммуникаций, включающих в себя работу с социальными сетями, студенческими сообществами, цифровыми карьерными средами, а также информационными стендами и медиа-табло на территории университета;
2. организацию событий, включающих в себя различные форматы очных и онлайн-мероприятий, преимущественно точечного немассового характера с участием представителей работодателей, студенческих лидеров, преподавателей, научных работников, тренеров, других заинтересованных лиц и организаций.
3. Организационное направление.

В рамках данного направления Центр карьеры должен осуществлять:

1. взаимодействие с кадровыми партнерами, включая формирование пакетных и проектных решений, выстраивание системных коммуникаций, определение зон ответственности и реализацию совместных программ с объективно оцениваемыми показателями сотрудничества, закрепляемыми в том числе в дорожных картах, в приложениях к соглашениям между университетами и кадровыми партнерами;
2. создание сообществ при Центрах карьеры из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач Центра карьеры;
3. формирование и развитие сообществ сотрудников организаций, ответственных за работу с персоналом, молодыми специалистами и образовательными организациями;
4. формирование и развитие сообществ выпускников, в том числе в части мер поддержки работающих выпускников, а также коммуникации с успешными выпускниками в рамках профессиональных сообществ;
5. формирование условий для проектной, в том числе стартап-деятельности студентов и выпускников в качестве карьерной самореализации как на базе проектов кадровых партнеров, так и самостоятельных предпринимательских инициатив;
6. отраслевые специализированные направления проектного формата, направленные на использование наиболее эффективных мер по привлечению, адаптации и развития молодых специалистов, в том числе командные форматы трудоустройства в сферы сложного кадрового обеспечения, такие как отдаленные территории, отрасли с низким уровнем инвестиций в человеческий капитал и другие;
7. аудит и консультационное сопровождение при запуске новых образовательных программ, в том числе в сетевой форме на основе обратной связи работодателей и данных о компетентностных требованиях отраслей;
8. содействие кадровым партнерам в выстраивании качественной работы с молодыми специалистами в процессе привлечения, адаптации и развития, в том числе в рамках практики.
9. Профориентационное направление.

В рамках данного направления Центр карьеры должен осуществлять:

1. формирование у школьников (предполагаемо – будущих абитуриентов) представления о современном рынке труда, прогнозируемых изменениях, а также рынка образовательных услуг;
2. создание на базе СГЭУ единой площадки, позволяющих на базовом уровне проводить оценку навыков школьников старших классов и содействовать в их развитии посредством сертифицированных тренеров компетенций (действующих студентов СГЭУ).
3. Образовательно-просветительское направление.

В рамках данного направления Центр карьеры должен осуществлять:

1. создание тренинговой площадки, которая позволит повысить профессиональный уровень действующих студентов в сфере просвещения;
2. формирование осознанного карьерного ориентирования у студентов СГЭУ.
3. **МЕРОПРИЯТИЯ ПО ДОСТИЖЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ**

Реализация стратегической цели возможна путём реализации направлений деятельности Центра карьеры, комплекса проектных решений (Приложение 1).

**Проект 1.** «Дни карьеры»

Цель: создание единого входа для студентов и представителей работодателей в целях трудоустройства обучающихся в соответствии с кадровыми потребностями компаний.

Задачи: создание современного формата предложения вакансий студентам университета; обеспечение условий, а именно площадки и ресурсов для работодателей и студентов для эффективного применения труда молодых специалистов.

Результат: студенты сформируют представление о реальном рынке труда и подберут для себя пул подходящих вакансий, работодатели соберут для себя базу резюме потенциальных сотрудников.

**Проект 2.** «Школа карьеры»

Цель: формирование карьерного ориентирования студентов путём информирования о современном рынке труда и возможностях разработки индивидуальной карьерной траектории на площадке университета

Задачи: разработка программы школы, формирование стандарта карьерной траектории.

Результат: каждый участник-студент сформирует свою индивидуальную карту карьерной траектории.

**Проект 3.** «Карьерные подкасты»

Цель: формирование представления о современном рынке труда путём демонстрации индивидуальных кейсов героем видео подкастов.

Задачи: создание пространства для подкаст-студии, формирование тематического плана, отражающего реальную картинку рынка труда и образовательных услуг СГЭУ.

Результат: создание базы видео материалов, позволяющих сформировать представление об образовательных услугах СГЭУ и состоянии регионального рынка труда, а также укрепление имиджа Центра карьеры и университета в целом в информационном пространстве.

**Проект 4.** «Тренинговый Центр»

Цель: подготовка тренеров компетенций, сертифицированных Министерством образования и науки Самарской области.

Задача: создание и проведение программы, включающей в себя обучение инструментам и практикам, направленных на развитие «мягких» навыков.

Результат: сформированное сообщество тренеров компетенций, являющихся амбассадорами СГЭУ, обеспечивающие набор абитуриентов в университет.

**Проект 5.** «ПроНавыки»

Цель: развитие «мягких» навыков у школьников старших классов общеобразовательных учебных заведений.

Задачи: оценка и раскрытие личностного потенциала обучающихся общеобразовательных учебных заведений, привлечение внимания школьников к СГЭУ как в потенциальному будущему учебному заведению.

Результат: укрепление взаимодействия с общеобразовательными учебными заведениями и углубление будущими абитуриентами.

Инструментами развития Центра карьеры СГЭУ будут выступать молодёжные организации и сообщества:

1. **Сообщество «Амбассадоры СГЭУ»**

Это сообщество студентов-лидеров СГЭУ, которые являются лицами университета. Они занимаются повышением узнаваемости ВУЗа среди будущих абитуриентов, а также укреплением имиджа лучшего экономического университета Поволжья. Среди своих однокурсников они также занимаются популяризацией ценностей СГЭУ и информированием возможностей, которые создаёт и реализует университет и Центр карьеры, в частности.

1. **Российские студенческие отряды**

Российские студенческие отряды - крупнейшая молодежная организация страны, которая обеспечивает временной трудовой занятостью, а также занимается гражданским и патриотическим воспитанием, развивает творческий и спортивный потенциал молодежи. В Российских студенческих отрядах существует семь направлений: строительное, проводники на железной дороге, педагогическое, сельскохозяйственное, медицинское, сервисное и специализированное (сантехники, монтажники и другие).

1. **Движение первых**

Движение первых - это российское движение детей и молодежи, задачей которого является объединение на добровольной основе детей, молодежи, их родителей, бабушек и дедушек, педагогов. Деятельность движения направлена на организацию досуга, создание возможностей для всестороннего развития и самореализации, а также на профессиональную ориентацию молодого поколения.

1. **Росмолодёжь.Карьера**

Росмолодёжь.Карьера - это трек, который помогает молодым людям определиться со специализацией, получить необходимые навыки и компетенции, найти работу. В рамках трека проводятся различные мероприятия, такие как: международный инженерный чемпионат «CASE-IN»; форум сообществ молодых специалистов «Форсаж-2023»; образовательный проект «Уроки карьеры»; встречи с экспертами «ПРОКарьеру»; проект «Переговорка: круглые столы об актуальных профессиях»; международный молодёжный промышленный форум «Инженеры будущего»; Всероссийский форум рабочей молодёжи.

Также для комплексной поддержки и помощи в содействии трудоустройству студентов на площадке СГЭУ реализуются следующие проектные решения:

1. Предпринимательский трек

Это проектное решение направлено на достижение национальной цели развития Российской Федерации до 2030 г. «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство», соответствует реализации стратегических целей национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» в части федеральных проектов «Акселерация субъектов малого и среднего бизнеса», «Популяризация предпринимательства». Главной задачей предпринимательского трека является формирование высокой предпринимательской культуры и создание предпринимательской среды, в которой рождаются и успешно коммерциализируются жизнеспособные студенческие проекты.

1. Корпоративные и отраслевые школы

Это образовательный проектный формат, который позволяет создать внешний кадровый резерв для работодателей. Получая базовое образование, студент имеет возможность пройти специализацию на протяжении 3-6 месяцев с экспертами, являющимися представителями стратегического партнёра, а далее – с высокой вероятностью трудоустроиться, поскольку его компетенции уже будут максимально соответствовать требованиям работодателя. Помимо формирования качественного резерва такие школы для работодателя – это колоссальная экономия времени на адаптацию новых сотрудников.

1. Корпоративные (партнерские) образовательные программы

Такие программы полностью создаются под запрос заказчика, учитывая специфику компании или организации. В неё закладываются необходимые дисциплины, а также часть из них разрабатывается и ведётся представителями работодателя. Преподаватели-практики не только организуют тренинги и деловые игры, но также выступают в качестве консультантов по проблемам, с которыми слушатели сталкиваются в практической деятельности.

1. Кейс-чемпионаты

Это командный соревновательный формат по решению реальных проблем крупных компаний и организаций, которые могут помочь студенту устроиться на работу или попасть на стажировку. Участие в состязании формируется представление о компании, её деятельности, задачах и функционале сотрудников, а также развивает логику, критическое мышление, формирует структурный подход к решению задач и коммуникативные навыки.

1. **УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ**

Управление реализацией программы развития направлено на обеспечение деятельности Центра карьеры по обозначенным в п.2.3 направлениям, а также реализации проектных решений, обозначенных в п.3.

Ректор осуществляет общее руководство процессом реализации программы развития.

Ответственным лицом за реализацию программы развития Центра карьеры является проректор по взаимодействию с государственными и корпоративными структурами.

Корректировка программы развития, изменения и дополнения в нее утверждаются в установленном порядке после рассмотрения соответствующих предложений Ученым советом, которые вправе принять или отклонить их. Предложения по внесению изменений и дополнений могут быть инициированы любым органом управления по реализации программы развития или структурным подразделением Университета, отвечающим за реализацию конкретного проекта. Основаниями для корректировки программы развития являются существенные изменения внутренних и/или внешних условий:

- делающих невозможным или нецелесообразным реализацию отдельных направлений, в том числе в установленные сроки;

- требующих формирования новых приоритетов развития.

Программа может быть скорректирована в других случаях с учетом соблюдения принципов устойчивости долгосрочных целей и гибкости в выборе механизмов достижения установленной стратегической цели.

1. **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ**

Основными критериями оценки эффективности деятельности Центров карьеры выступают:

1. Положение Центра карьеры в университете, включающее в себя динамику ресурсного и административного положения, в том числе динамику по ставкам, материально-техническому обеспечению, участию руководителя в коллегиальных органах университета.
2. Наличие и реализация стратегии и плана работ.
3. Динамика прироста кадровых партнёров университета и углубления взаимодействия через механизмы и инструменты работы Центра карьеры, в том числе в части привлечения площадок для практической подготовки, сотрудников работодателей в качестве профессорско-преподавательского состава, запуска корпоративных стипендиальных программ, сетевых образовательных программ, запуска совместных проектов с финансовым участием организаций.
4. Качество работы Центра карьеры по направлениям работы, представленным в п. 2.3.
5. Количество заключенных договоров целевого обучения.
6. Количество студентов, прошедших стажировку.

***Приложение 1***

# ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ ФГАОУ ВО «САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» НА 2024-2032 ГОДЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование мероприятия  | Основные результаты | Сроки реализации |
| 1. | **Аналитическое направление** |
| 1.1. | Исследование качества занятости выпускников | Понимание основных тенденций развития рынка труда и выявление трендов занятости среди молодёжи | 2024-2032 г.г. |
| 1.2. | Сопровождение формирования аналитических материалов и справок по запросам | В соответствии с целями запросов | 2024-2032 г.г. |
| 1.3. | Аналитическое сопровождение в рамках компетенции при разработке и изменениях образовательных программ и проектов университета | Повышение качества образовательных программ и проектов университета в соответствии со спросом и предложением меняющегося рынка труда | 2024-2032 г.г. |
| 1.4. | Развитие системы комплексной оценки и консультаций в части предварительного отбора выпускников в интересах кадровых партнеров, естественным измерителем которого служит снижение стоимости привлечения специалиста | Повышение качества и эффективности закрытия кадровых потребностей стратегических партнёров университета | 2024-2032 г.г. |
| 2. | **Информационное направление** |
| 2.1. | Поддержание информационного поля и коммуникаций, включающих в себя работу с социальными сетями, студенческими сообществами, цифровыми карьерными средами, а также информационными стендами и медиа-табло на территории университета | Узнаваемость Центра карьеры СГЭУ во внешнем информационном поле | 2024-2032 г.г. |
| 2.2. | События, включающих в себя различные форматы очных и онлайн-мероприятий, преимущественно точечного немассового характера с участием представителей работодателей, студенческих лидеров, преподавателей, научных работников, тренеров, других заинтересованных лиц и организаций | 1. Узнаваемость Центра карьеры СГЭУ во внешнем информационном поле
2. Представление экспертности среди разных групп субъектов образовательного процесса
 | 2024-2032 г.г. |
| 3.  | **Организационное направление** |
| 3.1. | Взаимодействие с кадровыми партнерами, включая определение зон ответственности и реализацию совместных программ с объективно оцениваемыми показателями сотрудничества, закрепляемыми в том числе в дорожных картах, в приложениях к соглашениям между университетами и кадровыми партнерами | Готовые и реализующиеся пакетные и проектные решения, выстроенные системные коммуникации | 2024-2032 г.г. |
| 3.2. | Создание сообществ из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач центра карьеры | 1. Сообщество «Амбассадоры СГЭУ», помогающее осуществлять ежегодный набор абитуриентов
2. Сообщество преподавателей, являющихся экспертами и консультантами Центра карьеры
 | 2024-2032 г.г. |
| 3.3. | Формирование и развитие сообществ сотрудников организаций, ответственных за работу с персоналом, молодыми специалистами и образовательными организациями | Сообщество HR-специалистов, являющиеся экспертами и консультантами Центра карьеры | 2024-2032 г.г. |
| 3.4. | Формирование и развитие сообществ выпускников | Сообщество выпускников с выстроенной системой мер поддержки, а также коммуникации с успешными выпускниками в рамках профессиональных сообществ | 2024-2032 г.г. |
| 3.5. | Формирование условий для проектной, в том числе стартап-деятельности студентов и выпускников в качестве карьерной самореализации как на базе проектов кадровых партнеров, так и самостоятельных предпринимательских инициатив | 1. Повышение уровня заинтересованности в предпринимательской деятельности
2. Студенты, получившие на базе университета предпринимательские навыки
 | 2024-2032 г.г. |
| 3.6. | Отраслевые специализированные направления проектного формата, направленные на использование наиболее эффективных мер по привлечению, адаптации и развития молодых специалистов | Внедрение системы эффективных мер по привлечению, адаптации и развития молодых специалистов, в том числе командные форматы трудоустройства в сферы сложного кадрового обеспечения, такие как отдаленные территории, отрасли с низким уровнем инвестиций в человеческий капитал и другие | 2024-2032 г.г. |
| 3.7. | Аудит и консультационное сопровождение при запуске новых образовательных программ, в том числе в сетевой форме на основе обратной связи работодателей и данных о компетентностных требованиях отраслей | Повышение качества образовательных программ и проектов университета в соответствии со спросом и предложением меняющегося рынка труда | 2024-2032 г.г. |
| 3.8. | Проект «Дни карьеры»: содействие кадровым партнерам в выстраивании качественной работы с молодыми специалистами в процессе привлечения, адаптации и развития, в том числе в рамках практики | 1. Повышение качества и эффективности закрытия кадровых потребностей стратегических партнёров университета
2. Сформированное представление о реальном рынке труда и пул подходящих вакансий для студентов
 | Ноябрь март 2024-2032 г.г. |
| 4.  | **Профориентационное направление** |
| 4.1. | Проект «Карьерные подкасты»: формирование у школьников (предполагаемо – будущих абитуриентов) представления о современном рынке труда, прогнозируемых изменениях, а также рынка образовательных услуг | 1. Создание базы не менее 20 видео материалов, позволяющих сформировать представление об образовательных услугах СГЭУ и состоянии регионального рынка труда
2. Укрепление имиджа Центра карьеры и университета в целом в информационном пространстве
 | 2024-2032 г.г. |
| 4.2. | Проект «ПроНавыки»: создание на базе СГЭУ единой площадки, позволяющих на базовом уровне проводить оценку навыков школьников старших классов и содействовать в их развитии посредством сертифицированных тренеров компетенций (действующих студентов СГЭУ) | Укрепление взаимодействия с общеобразовательными учебными заведениями и углубление будущими абитуриентами | Январь-май 2024-2032 г.г. |
| 5.  | **Образовательно-просветительское направление** |
| 5.1. | Проект «Тренинговый центр»: создание тренинговой площадки, которая позволит повысить профессиональный уровень действующих студентов в сфере просвещения | Сформированное сообщество тренеров компетенций, являющихся амбассадорами СГЭУ, обеспечивающие набор абитуриентов в университет | Сентябрь-декабрь 2024-2032 г.г. |
| 5.2. | Проект «Школа карьеры»: формирование осознанного карьерного ориентирования у студентов СГЭУ | Каждый участник-студент сформирует свою индивидуальную карту карьерной траектории | Октябрь-декабрь 2024 г. Октябрь-декабрь, февраль-апрель 2025-2032 г.г. |
| 5.3. | Корпоративные и отраслевые школы: формат, позволяющий формировать под запросы работодателя кадровый резерв из числа студентов. | К 2032 году создать минимум 10 корпоративных и отраслевых школ | 2024-2032 г.г. |
| 5.4. | Корпоративные образовательные программы: программы создаются под запрос заказчика, учитывая специфику компании или организации с необходимым набором дисциплин | Создание не менее 7 корпоративных образовательных программ | 2024-2032 г.г. |
| 5.5.  | Кейс-чемпионаты: командный соревновательный формат по решению реальных проблем крупных компаний и организаций, которые могут помочь студенту устроиться на работу или попасть на стажировку. | Проведение ежегодно 4 кейс-чемпионатов  | 2024-2032 г.г. |