

УК

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЛМЫЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Б.Б. ГОРОДОВИКОВА»

Рассмотрено на заседании
Ученого совета КалмГУ,
от 18.12.2025 г., протокол №41



«Утверждаю»

Ректор ФГБОУ ВО «КалмГУ»

Б.К. Салаев

2026 г.

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ
ФГБОУ ВО «КАЛМЫЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Б.Б. ГОРОДОВИКОВА» на 2026-2030 годы

г.Элиста, 2026

Программа развития Центра карьеры КалмГУ 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, Национального проекта «Кадры», Долгосрочной программой содействия занятости молодёжи до 2030 года, методическими рекомендациями по работе центров карьеры образовательных организаций высшего образования, программой развития ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им.Б.Б. Городовикова» на 2025-2036 годы».

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	4
1.1 Краткая характеристика текущего состояния рынка труда и положения Центра карьеры КалмГУ	4
2. Стратегия развития Центра карьеры КалмГУ	5
2.1 Миссия Центра карьеры	5
2.2 Стратегическая цель Центра карьеры	5
2.3 Ключевые направления работы Центра карьеры	5
3. Мероприятия по достижению стратегической цели развития Центра карьеры	7
4. Управление реализацией программы развития	8
5. Критерии оценки эффективности Центра карьеры	9
<i>Приложение</i>	
План мероприятий по реализации программы развития ФГБОУ ВО «Калмыцкий государственный университет им.Б.Б. Городовикова» на 2026-2030 годы.....	10

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Краткая характеристика текущего состояния рынка труда и положения Центра карьеры КалмГУ

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 Республики Калмыкия. По данным Минсоцразвития РК в январе 2024 года рынок рабочих мест в Калмыкии составлял 96 904 рабочих места в вакансиях, количество резюме на рабочие места- 68 372, что составляет всего лишь 0,5 резюме, Аналитики отмечают, что нормальной конкуренцией на рынке считают – 6 резюме на одно предложение, что, тем самым, даёт возможность работодателям выбрать подходящего кандидата, а работникам – чувство здоровой конкуренции. Трудовая миграция в 2024 году составляла 39%.

Кадровый голод сегодня испытывает большинство организаций, учреждений, 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 КалмГУ в вопросах трудоустройства студентов. В Университете работает Центр карьеры, который активно взаимодействующий с Центром занятости г.Элисты, ведущими компаниями-работодателями республики, стратегическими партнерами, банками, ведомственными учреждениями сфер образования, АПК, здравоохранения, администрацией районов и г.Элисты, Центром «Мой бизнес», Молодежным центром «Инициатива». В 2024 году всего выпускников КалмГУ- 1458 человек, из них трудоустроено 70,2 %, средняя зарплата выпускников КалмГУ- 84,7 тыс.руб. На 15 декабря 2025 года стратегическими партнёрами КалмГУ являются 311 компаний и организаций.

Работа Центра карьеры во взаимодействии с факультетами, институтом, колледжем, другими структурными подразделениями университета формирует единый подход к построению траектории «студент — выпускник — работодатель и на развитие так называемых soft skills. Центр во взаимодействии с Психологическим центром «Гармония» проводит карьерные инсайты по развитию 7 надпрофессиональных навыков: планирование/организация, лидерство, стрессоустойчивость, коммуникативная грамотность, партнёрство/сотрудничество, эмоциональный интеллект, саморазвитие.

Учитывая ситуацию рынка труда России и Республики Калмыкия 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 обучающимися 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 КалмГУ как субъекта рынка образовательных услуг.

2. СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ КалмГУ

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 2030 году стать навигатором формирования карьерных траекторий обучающихся и точкой входа работодателя в университет, подразделения, интегрированного в региональные образовательные и рыночные процессы.

2.3 Ключевые направления работы Центра карьеры

Центр карьеры КалмГУ 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 планов 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.

2. 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 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 Центре карьеры из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач Центра карьеры;
- 3) формирование и развитие сообществ сотрудников организаций-партнеров, 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) содействие кадровым партнерам в выстраивании качественной работы с молодыми специалистами в процессе привлечения, адаптации и развития, в том числе в рамках практики, стажировки.

4. Профориентационное направление.

В рамках данного направления Центр карьеры во взаимодействии с МАН КалмГУ в должен осуществлять:

- 1) формирование у школьников (предполагаемо – будущих абитуриентов) представления о современном рынке труда, прогнозируемых изменениях, а также рынка образовательных услуг;

5. Образовательно-просветительское направление.

В рамках данного направления Центр карьеры должен осуществлять:

- 1) формирование осознанного карьерного ориентирования у студентов КалмГУ

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. «Формула карьеры»

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

Задачи: разработка сценарных форматов, направленных на формирование стандарта карьерной траектории.

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

Проект 3. «Карьерные подкасты» / «История успеха»

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

Задачи: создание пространства для подкаст-банка, формирование тематического плана, отражающего реальную картинку рынка труда и образовательных услуг КалмГУ

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

Проект 4.

1. Сообщество «Амбассадоры КалмГУ»

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

2 «Лаборатория карьерной навигации»

Это трек, который помогает молодым людям определиться со специализацией, получить необходимые навыки и компетенции, найти работу. В рамках трека проводятся различные мероприятия, такие как: форум сообществ молодых специалистов»; образовательный проект «Формула карьеры»; встречи с экспертами; проект «Переговорка: круглые столы об актуальных профессиях»

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

1. Предпринимательский трек совместно с Экономическим факультетом и центром «Мой бизнес».

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.

2. Корпоративные и отраслевые Дни карьеры

Это внеучебный 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 дни карьеры для работодателя – это колоссальная экономия времени на адаптацию новых сотрудников.

3. 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.

4. 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 представлением о компании, её деятельности, задачах и функционале сотрудников, а также развивает логику, критическое мышление, формирует структурный подход к решению задач и коммуникативные навыки.

4. 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.

Ответственным лицом за реализацию программы развития Центра карьеры является проректор по воспитательной работе и молодежной политике

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.

5. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ

Достижение в 2030 году показателя ЦПЭ6 -80% по доле трудоустройства выпускников в течение года следующего за годом выпуска.

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, участием руководителя в коллегиальных органах университета.

2. Наличие и реализация стратегии и плана работы.

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. Качество поддержания информационного поля и коммуникаций. Количество подписчиков на социальные сети Центра карьеры

6. Доля студентов, принявших участие в карьерных мероприятиях

Реализация стратегической программы центра карьеры КалмГУ осуществляется в соответствии с планом мероприятий («дорожной картой») на период до 2030 года, которая может корректироваться с учетом изменений, происходящих на рынке труда, а также в соответствии действующими нормативно-правовыми документами (Приложение).

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
 («дорожная карта») по реализации Стратегической программы развития Центра карьеры ФГБОУ ВО «Калмыцкий
 государственный университет имени Б. Б. Городовикова» на 2026-2030 годы

№	Наименование мероприятия	Основные результаты	Сроки реализации
Аналитическое направление			
1.			
1.1.	Исследование качества занятости выпускников Мониторинги, аналитика данных (порталы ЕЦП «Работа в России», ЕГИСЗ ФРМР, ЦКС «Факультетус»)	Понимание основных тенденций развития рынка труда и выявление трендов занятости среди молодёжи	2026-2030 г.г.
1.2.	Сопровождение формирования аналитических материалов и справок по запросам, в том числе внутривузовской аналитики	В соответствии с целями запросов	2026-2030 г.г.
1.3.	Аналитическое сопровождение в рамках компетенции при разработке и изменениях планов и проектов университета	Повышение качества программ и проектов университета в соответствии со спросом и предложением меняющегося рынка труда	2026-2030 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	2026-2030 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 медиаресурсами на территории	Узнаваемость Центра карьеры КалмГУ во внешнем информационном поле Соцсети Центра карьеры КалмГУ Консультирование, информирование студентов	2026-2030 г.г.

	университета			
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 КалмГУ во внешнем информационном поле 1.1. Представление экспертизы Центра карьеры среди разных групп субъектов образовательного процесса	2026-2030 г.г.	
3.	Организационное направление. Центр карьеры- как «единое окно» входа работодателей			
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 реализуемые пакетные и проектные решения, выстроенные системные коммуникации	2026-2030 г.г.	
3.2.	Создание сообществ из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач центра карьеры Конкурс «Лучшее портфолио выпускника КалмГУ» Амбассадоры ЦК КалмГУ	Сообщество выпускников, преподавателей, являющихся экспертами и консультантами Центра карьеры.	2026-2030 г.г.	
3.3.	Формирование и развитие сообществ сотрудников организаций, ответственных за работу с персоналом, молодыми специалистами и образовательными организациями	Сообщество кадровиков /HR-специалистов, являющиеся экспертами и консультантами, привлекаемых Центром карьеры	2027-20 28г.г.	
3.4.	Формирование и развитие сообществ выпускников	Сообщество выпускников с выстроенной системой мер поддержки, а также коммуникации с успешными	2026-2029 г.г.	

		выпускниками в рамках профессиональных сообществ	
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	2026-2030 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	2026-2030 г.г.
3.7.	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 и в зависимости от сферы деятельности	1.Повышение качества и эффективности закрытия кадровых потребностей стратегических партнеров университета 2.Сформированное представление о реальном рынке труда и пул подходящих вакансий для студентов	ноябрь март 2026-2030 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 10 видео материалов, позволяющих сформировать представление об образовательных услугах КалмГУ и состоянии регионального рынка труда 2.Укрепление имиджа Центра карьеры и университета в целом в информационном пространстве	2026-2027 г.г.
5.		Образовательно-просветительское направление	

5.1.	Проект «Лаборатория карьерной навигации»: формирование осознанного карьерного ориентирования у студентов КалмГУ	Каждый участник-студент сформирует свою индивидуальную карту карьерной траектории	Октябрь-декабрь 2026 г. Октябрь-декабрь, февраль-апрель 2027-2030 г.г.
5.2.	Корпоративные и отраслевые дни карьеры: формат, позволяющий формировать под запросы работодателя кадровый резерв из числа студентов.	К 2030 году создать минимум 10 корпоративных и отраслевых форматов Дней карьеры	2026-2030 г.г.
5.3.	Корпоративные программы создаются под запрос заказчика, учитывая специфику компании или организации с необходимым набором дисциплин	Создание не менее 7 корпоративных программ	2027-2030 г.г.
5.4.	Кейс-чемпионаты, карьерные квизы: командный соревновательный формат по решению реальных проблем крупных компаний и организаций, которые могут помочь студенту устроиться на работу или попасть на стажировку.	Проведение ежегодно кейс-чемпионатов, карьерных квизов с участием к работодателям	2027-2029 г.г.
5.5.	Консультирование и практические занятия для студентов по составлению резюме	Проведение не менее 10 занятий по составлению резюме выпускника. Проведение консультаций по составлению резюме выпускника в рамках карьерных встреч, индивидуальном консультировании	ежегодно

Показатели для Центра карьеры КалмГУ

по исполнению «Стратегической программы развития Центра карьеры КалмГУ на 2026- 2028 гг.»

Для Центра карьеры Калмыцкого госуниверситета в контексте Стратегической программы развития центра до 2028 года актуальными определены следующие четыре показателя:

1. Уровень трудоустройства выпускников КалмГУ
Измерение процента студентов, которые обеспечили себе работу в течение первого года после окончания университета с 72 % до 75% *(Показатель помогает оценить эффективности подготовленных программ КалмГУ и связи с работодателями).*
2. Количество проведенных Центром карьеры и факультетами/институтом/колледжем мероприятий по профориентации и трудоустройству студентов и выпускников – 21 в год.
Учёт карьерных мероприятий, тренингов и семинаров, ярмарок вакансий, мастер-классов и других активностей, направленных на помощь студентам КалмГУ в поиске работы и профессиональном самоопределении.
(Показатель позволит определить популярность и востребованность таких карьерных мероприятий и событий).
3. Опрос удовлетворенности. Регулярные опросы студентов и работодателей об эффективности работы Центра карьеры КалмГУ -1-2 раз в год.
(Показатель поможет выявить сильные и слабые стороны работы Центра карьеры, а также учитывать мнения всех заинтересованных сторон).
4. Инфополе Центра карьеры. Прозрачность информации
Регулярное обновление и доступ к информации о карьерных возможностях, стажировках, мероприятиях и сотрудничестве с работодателями. Количество подписчиков на социальные сети Центра карьеры КалмГУ 1300- 1500.
(Показатель включает в себя активность использования социальных сетей для распространения информационных материалов ЦК).

Данные показатели помогут оценить динамику и эффективность работы Центра карьеры, а также внести необходимые коррективы в его стратегии и план («дорожную карту»).