

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО БГМУ МЗ РФ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по региональному развитию
здравоохранения ФГБОУ ВО БГМУ

Минздрава России

В.В. Викторов

« 19 » августа 2025г.



**Программа развития Центра карьеры и трудоустройства
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Башкирский государственный медицинский
университет» Министерства здравоохранения
Российской Федерации на период 2025–2030 годы**

2025г.

Содержание

1. Общие положения	3
1.1. Область применения	3
1.2. Цели и задачи.....	3
1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа	3
2. Распределение показателей и их утверждение	3
2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ).....	3
2.2. Плановые значения показателей.....	4
3. Направления деятельности и мероприятия программы.....	4
3.1. Профориентационная работа	4
3.2. Карьерное консультирование и сопровождение.....	4
3.3. Взаимодействие с работодателями.....	5
3.4. Информационное обеспечение	7
3.5. Развитие кадрового потенциала центра карьеры и трудоустройства.....	8
3.6. Развитие цифровых сервисов.....	9
4. Организация управления и контроль реализации программы	10
4.1. Управление программой.....	10
4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы.....	10
5. Ресурсное обеспечение программы.....	11
5.1. Финансовое обеспечение.....	11
5.2. Материально-техническое обеспечение	11
5.3. Кадровое обеспечение	11
6. Заключительные положения	12

1. Общие положения

1.1. Область применения

Настоящая программа определяет основные направления и механизмы развития Центра карьеры и трудоустройства, 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 Центра карьеры и трудоустройства в соответствии с федеральным проектом «Образование для рынка труда» для повышения уровня трудоустройства, профессионального развития и карьерного роста студентов и выпускников БГМУ через партнерство с работодателями, развития soft skills и цифровых компетенций.

Задачи Центра карьеры и трудоустройства:

Повышение показателей трудоустройства выпускников по специальности до 90% и более в первый год после выпуска.

Системная работа с обучающимися и выпускниками для повышения эффективности трудоустройства.

Формирование устойчивых партнерств с ведущими медицинскими учреждениями и компаниями.

Развитие цифровых сервисов для карьерного консультирования.

Внедрение системы мониторинга карьерных траекторий выпускников.

1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа

Программа разработана на основе следующих документов:

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

Устав Университета.

Положение о Центре карьеры и трудоустройства.

Приказ о назначении начальника Центра карьеры и трудоустройства.

2. Распределение показателей и их утверждение

2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)

Доля трудоустроенных выпускников по специальности — не менее 90%.

Количество заключенных соглашений с ведущими медицинскими учреждениями и компаниями — не менее 50 ежегодно.

Доля обучающихся, охваченных мероприятиями Центра карьеры и трудоустройства — не менее 70%.

Количество проведенных карьерных консультаций — не менее 500 ежегодно.

Полная цифровизация сервисов, достижение KPI по трудоустройству.

2.2. Плановые значения показателей

Показатель	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Доля трудоустроенных выпускников (%)	80	83	85	87	89	90
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
Полная цифровизация сервисов					+	+

Утверждение плановых значений осуществляется начальником Центра карьеры и трудоустройства совместно с Ученым советом университета.

3. Направления деятельности и мероприятия программы

3.1. Профориентационная работа

Цели направления:

Повышение осознанности студентов в выборе карьерной траектории.

Формирование навыков эффективного поиска работы и адаптации к требованиям работодателей.

Снижение уровня «карьерных ошибок» среди выпускников.

Направленность: Внедрение индивидуальных карьерных треков (для студентов 3-6 курсов).

Форма: Тестирование на профпригодность (связь с кафедрами по адаптации программ).

Ожидаемые результаты:

80% участников осознанно подойдут к выбору карьерной траектории.

3.2. Карьерное консультирование и сопровождение

Цель:

Помощь в определении сильных сторон, составлении индивидуального плана развития.

Формы:

Организация и проведение индивидуальных и групповых консультаций для обучающихся и выпускников по вопросам трудоустройства и карьерного развития.

Разработка индивидуальных карьерных карт.

Проведение консультаций и мастер-классов по развитию гибких навыков (soft skills), составлению резюме и подготовке к собеседованию.

Организация встреч с работодателями, ярмарок вакансий, дней карьеры.

Акцент на альтернативные карьеры (медпредставители, научные журналисты, IT в медицине).

Тренинги по самопрезентации и стресс-интервью.

Направленность:

Студенты 3–6 курсов, выпускники, молодые специалисты.

Ожидаемые результаты:

80% участников улучшают навыки трудоустройства.

Рост числа студентов с подготовленными резюме.

3.3. Взаимодействие с работодателями

Заключение соглашений о сотрудничестве ведущими медицинскими учреждениями и компаниями.

Цели:

- Формализация партнерских отношений с ведущими медицинскими учреждениями РФ и РБ.
- Создание системы гарантированного трудоустройства для выпускников.

Мероприятия:

- Подписание долгосрочных договоров с клиниками (например, РКБ им. Куватова, ГКБ №13), фармкомпаниями (АО «Фармстандарт»), НИИ.
- Включение в соглашения обязательств по:
 - Предоставлению мест для стажировок,
 - Участию в образовательных проектах,
 - Целевому приему выпускников.

Критерии отбора партнеров:

- Наличие аккредитации, современной технической базы, программ наставничества.

Привлечение работодателей к образовательному процессу (проведение мастер-классов, лекций, участие в разработке образовательных программ).

Цели:

Актуализация учебных программ под запросы рынка труда.

Формирование у студентов практико-ориентированных навыков.

Формы взаимодействия:

Мастер-классы и лекции:

Цикл «Практикующий врач» (ежемесячные выступления специалистов).

Разбор реальных клинических случаев от ведущих хирургов/терапевтов.

Совместные образовательные проекты:

Разработка элективных курсов (например, «Цифровая медицина» с IT-компаниями).

Участие в ГЭК и оценке выпускных квалификационных работ.

Экскурсии на предприятия:

Организация «Дней открытых дверей» в лабораториях и клиниках-партнерах.

Ожидаемые результаты:

100% студентов 4–6 курсов вовлечены в минимум 2 мероприятия в год.

30% учебных программ скорректированы с учетом рекомендаций работодателей.

Проведение карьерных ярмарок, встреч с представителями медицинских организаций, как на территории университета, так и на территории кадрового партнера, дней компаний (5–7 раз в год).

Цели:

Прямой контакт студентов с потенциальными работодателями.

Повышение узнаваемости бренда БГМУ среди компаний.

Формат мероприятий:

Ярмарки вакансий (5–7 раз в год):

Традиционная: встречи с представителями медицинских организаций, как на территории университета, так и на территории кадрового партнера.

Секции по специализациям: терапия, хирургия, фармация.

Дни компаний:

Глубокие презентации работодателей (например, «Карьера в НИИ глазных болезней»).

Возможность сразу пройти собеседование.

Case-study сессии:

Решение кейсов от клиник с призами и гарантированными стажировками.

Локации:

Кампус БГМУ, учебные аудитории, лекционные залы БГМУ.

Площадки партнеров.

Развитие программ стажировок и трудоустройства (совместно с Минздравом РБ).

Цели:

Обеспечение плавного перехода «университет → рабочее место».

Снижение дефицита кадров в региональных медучреждениях.

Механизмы:

Гибкие стажировки:

Краткосрочные (2–4 недели) — для младших курсов,

Долгосрочные (3–6 месяцев) — для выпускников.

Совместные проекты с Минздравом РБ:

Квотирование мест в рамках госпрограмм («Земский доктор»).

Субсидирование переезда для трудоустройства в сельских районах.

Мониторинг трудоустройства:

Ежегодный отчет по % трудоустроенных через Центр карьеры и трудоустройства.

3.4. Информационное обеспечение**Ключевые ожидаемые результаты:****Актуализация данных о рынке труда**

Еженедельное обновление базы вакансий и стажировок (100% актуальность информации).

Интеграция с 5+ государственными платформами (например, «Работа в России», Сайт Минздрава РФ, РБ, «Федеральный реестр инвалидов» для трудоустройства выпускников с ОВЗ).

Цифровая экосистема Центра карьеры и трудоустройства

90% студентов и ординаторов используют платформу Центра карьеры и трудоустройства для поиска работы.

Информационная активность

Ежемесячный выпуск дайджестов для студентов (охват $\geq 80\%$ обучающихся).

50+ партнерских публикаций в СМИ и соцсетях о трудоустройстве выпускников БГМУ.

Показатели эффективности к 2030 году

Рост числа работодателей в базе: 200+ компаний (включая международные).

Увеличение доли выпускников, трудоустроенных через Центр карьеры и трудоустройства: до 60%.

Снижение среднего срока поиска работы после выпуска: до 1,5 месяцев.

3.5. Развитие кадрового потенциала Центра карьеры и трудоустройства

1. Повышение квалификации сотрудников

Цель: Формирование команды экспертов в области карьерного консультирования, HR-технологий и работы с медицинскими работодателями.

Планируемые мероприятия:

Профессиональные тренинги:

«Современные инструменты карьерного консультирования» (1 раз в полугодие).

Участие в конференциях:

Всероссийский форум «Карьера в медицине» (ежегодно).

Сертификационные программы:

Обучение работе с цифровыми платформами («Работа в России», HeadHunter).

Ожидаемые результаты:

100% сотрудников Центра карьеры и трудоустройства проходят повышение квалификации не реже 1 раза в год.

Внедрение 3+ новых технологий подбора кадров (например, геймифицированные собеседования).

2. Работа с волонтерами

Цель: Привлечение студентов к продвижению карьерных сервисов и получению практического опыта в HR.

Планируемые мероприятия:

Программа «Карьерный амбассадор»:

Отбор 10–15 волонтеров ежегодно.

Обучение навыкам организации мероприятий, базовому карьерному консультированию.

Практические задачи:

Помощь в проведении ярмарок вакансий и дней карьеры.

Создание контента для соцсетей (интервью с выпускниками, обзоры профессий).

Мотивация:

Сертификаты и рекомендации для резюме.

Преференции при трудоустройстве через Центр карьеры и трудоустройства (стажировки в компаниях-партнерах).

Ожидаемые результаты:

30+ студентов-волонтеров к 2030 году.

20% волонтеров продолжают работу в Центре карьеры и трудоустройства или HR-отделах медучреждений.

3. Развитие внутренней экспертизы

Цель: Создание системы обмена знаниями внутри команды.

Мероприятия:**Внутренние воркшопы:**

Раз в месяц — презентация сотрудниками изученных практик (например, «Как вузы ЕС работают с медицинскими работодателями»).

База знаний:

Разработка методичек по профориентации, шаблонов для консультаций.

Супервизии:

Разбор сложных кейсов трудоустройства с приглашенными HR-экспертами.

Ожидаемые результаты:

80% сотрудников участвуют в создании контента для базы знаний.

4. Взаимодействие с внешними экспертами

Привлечение HR-специалистов из клиник-партнеров для оценки работы Центра карьеры и трудоустройства (1 раз в год).

Обмен опытом с центрами карьеры других медицинских вузов (совместные вебинары).

KPI к 2030 году

5+ сертифицированных карьерных консультантов в штате.

100% сотрудников владеют цифровыми инструментами подбора персонала.

Рост удовлетворенности студентов услугами Центра карьеры и трудоустройства на 40%.

3.6. Развитие цифровых сервисов

Создание платформы «Карьера БГМУ» (вакансии, стажировки, вебинары).

Чат-бот для быстрых консультаций (Telegram).

База данных выпускников (анализ трудоустройства, обратная связь).

4. Организация управления и контроль реализации программы**4.1. Управление программой**

Общее руководство реализацией программы осуществляет проректор по региональному развитию здравоохранения Университета.

Непосредственную координацию и контроль за выполнением мероприятий программы осуществляет начальник Центра карьеры и трудоустройства.

4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы

1. Система показателей и критериев оценки

1.1. Количественные показатели

Трудоустройство:

- % трудоустроенных выпускников через Центр карьеры и трудоустройства (целевой показатель: 60% к 2030 г.).
- Средний срок трудоустройства после выпуска (цель: ≤ 1.5 мес.).
- Количество заключенных договоров с работодателями (200+ к 2030 г.).

Активность студентов:

- Охват студентов карьерными услугами (% от общего числа).
- Количество участников мероприятий (ярмарок, мастер-классов и пр.).
- Количество созданных/обновленных резюме в базе Центра карьеры и трудоустройства.

1.2. Качественные показатели

- Удовлетворенность студентов услугами Центра карьеры и трудоустройства (по результатам анкетирования).
- Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников.
- Количество положительных отзывов от партнеров.

1.3. Операционные показатели

- Частота обновления базы вакансий.
- Время реагирования на запросы студентов/работодателей.
- Количество проведенных мероприятий в сравнении с планом.

2. Методы сбора данных

1. Автоматизированные системы:

- Модуль аналитики на платформе Центра карьеры и трудоустройства.

2. Опросы:

- Анкетирование студентов (после мероприятий, при выпуске).
- Интервью с работодателями.

3. Аналитическая отчетность:

- Ежеквартальные отчеты по ключевым показателям.
- Годовой детализированный отчет.

3. Периодичность оценки

- **Ежемесячно:** операционные показатели.
- **Ежеквартально:** выполнение плана мероприятий.
- **Ежегодно:** комплексная оценка эффективности.

4. Механизмы корректировки программы

- Регулярные рабочие встречи команды (раз в 3 месяца)
- Внесение изменений в план на основании:
 - Анализа достижения KPI
 - Изменений на рынке труда
 - Обратной связи от стейкхолдеров.

5. Визуализация результатов

- Интерактивные дашборды для руководства.
- Публичные отчеты на сайте Центра карьеры и трудоустройства.
- Инфографика для студентов и партнеров.

5. Ресурсное обеспечение программы

5.1. Финансовое обеспечение

Бюджетные средства университета.

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

5.2. Материально-техническое обеспечение

Кабинет для Центра карьеры и трудоустройства.

Компьютерная техника, оргтехника.

Программное обеспечение.

Мебель, оборудование для проведения мероприятий.

5.3. Кадровое обеспечение

1. Штатная структура Центра

Для эффективного выполнения программы развития на 2025–2030 гг. рекомендуется следующая структура:

1.1. Руководящий состав

Начальник Центра карьеры и трудоустройства (1 штатная единица)

Функционал:

Стратегическое планирование деятельности Центра карьеры и трудоустройства.

Координация взаимодействия с подразделениями университета и внешними партнерами.

Контроль выполнения KPI.

Участие в разработке образовательных программ вуза.

1.2. Основной персонал

Ведущий специалист (1 штатная единица)

Функционал:

Поиск и привлечение компаний-партнеров.

Организация ярмарок вакансий и дней карьеры.

Мониторинг выполнения договоренностей с работодателями.

Мониторинг трудоустройства выпускников и обучающихся.

Ведение социальных сетей Центра карьеры и трудоустройства.

Карьерный консультант/Тренер (1 штатная единица)

Функционал:

Проведение индивидуальных консультаций.

Организация тренингов по soft skills.

Профориентационное тестирование.

1.3. Вспомогательный персонал

IT-специалист/Разработчик (0,5 штатной единицы)

Функционал:

Поддержка и развитие цифровой платформы Центра.

Автоматизация процессов сбора и анализа данных.

Интеграция с внешними HR-системами.

2. Перспективное расширение штата

К 2027–2028 гг. при увеличении объема работы возможно добавление:

Аналитика по трудоустройству (1 штатная единица) – для углубленной работы с данными.

Международного координатора (0.5 ставки) – при активном развитии зарубежного направления.

6. Заключительные положения

Настоящая программа является основой для планирования и организации работы Центра карьеры и трудоустройства 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.

Программа обеспечит БГМУ лидерство в подготовке востребованных специалистов, усилит связи с работодателями и повысит конкурентоспособность выпускников.