

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.Е. АЛЕКСЕЕВА»  
(НГТУ)

Рассмотрено на заседании Учебно-  
методического совета

УТВЕРЖДАЮ:  
Ректор

Протокол № 11 от

С.М. Дмитриев

« 19 » 03 2024 г.

« 20 » 03 2024 г.



ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ  
ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ В НГТУ

«СОГЛАСОВАНО»

Первый проректор – проректор по  
образовательной деятельности

Е.Г. Ивашкин

« 20 » 03 2024 г.

	Должность	Подпись / Фамилия И.О.	Дата
Разработал	Начальник отдела практик и трудоустройства	<u>Троицкая Е.В.</u>	<u>19.03.2024</u>
Согласовано	Начальник учебно-методического управления	<u>Ермакова Т.И.</u>	<u>19.03.2024</u>

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА 2022-2023 ГГ.	3
2. ПРОБЛЕМЫ И ВЫЗОВЫ	5
3. ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ «ПРИОРИТЕТ 2030» - ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЦК	6
4. НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ЦК В УНИВЕРСИТЕТЕ	7
5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ЦК	8
6. КЛЮЧЕВЫЕ ПАРТНЕРЫ ЦК	11
Приложение 1. План работы (дорожная карта) ЦК	12
Приложение 2. Презентация Программы развития ЦК	26

## **1. ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА 2022-2023 ГГ.**

Центр карьеры при отделе практик и трудоустройства (далее – ЦК, ОПиТ) организован с целью общей координации работы по практической подготовке обучающихся, целевому обучению и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников.

Цель системы содействия трудоустройству выпускников – формирование комплекса мероприятий, направленных на эффективное содействие трудоустройству выпускников в соответствии с полученной специальностью/направлением подготовки.

Основные задачи, направления деятельности, функции ОПиТ, а также функциональные обязанности, права и ответственность начальника ОПиТ определены в Положении о структурном подразделении.

Деятельность НГТУ в оказании помощи выпускникам в их трудоустройстве по направлению подготовки/специальности за счет установления связей с работодателями на основе учета потребностей рынка труда, а также порядок проведения мониторинга трудоустройства выпускников и их дальнейших карьерных траекторий определены в Положении о системе с трудоустройства выпускников в НГТУ.

Ключевые результаты деятельности отдела в 2023 году сравнительно с 2022 годом представлены на рисунке 1.

Все они связаны с карьерными событиями и участием в них студентов, с прохождением практики в профильных организациях, работой в Цифровой карьерной среде, трудоустройством на предприятиях ОПК, проведением мониторинга удовлетворенности качеством подготовки выпускников НГТУ.

По итогам проведенных мероприятий: 24 % студентов записались на практику, 15 % получили приглашение на работу, 12 % продолжили взаимодействие с предприятиями после мероприятий.

Кроме того, 70 ОП ВО скорректированы на основе анализа проведенного мониторинга удовлетворенности качеством подготовки выпускников НГТУ:

-введены компетенции по цифровизации ПКС - Способен осваивать и применять цифровые технологии для объектов профессиональной деятельности (ИПТМ, ИНЭЛ, ИФХТиМ – непрофильные направления);

- увеличены часы по ПП (ИВТ-технологическая практика: способность осваивать методики использования программных средств для решения практических задач, способен разрабатывать, тестировать и сопровождать ПО систем обработки информации и управления).

## Ключевые результаты отдела практик и трудоустройства в 2023 году

МЕРОПРИЯТИЯ	РЕЗУЛЬТАТЫ
 <p>Цифровая трансформация информационного и карьерного сопровождения выпускников и студентов: Цифровая карьерная среда НГТУ (ЦКС НГТУ)</p>	<p><b>514</b> Кадровых партнеров в ЦКС НГТУ 2022→352</p> <p><b>1574</b> Студентов в ЦКС НГТУ 2022→1070</p>
 <p>Мониторинг трудоустройства выпускников 2023 года</p>	<p><b>97,7 %</b> Трудоустройство выпускников 2022→96,7%</p> <p><b>90,6 %</b> По специальности 2022→87,6%</p>
 <p>Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников</p>	<p><b>60</b> Предприятий-участников</p> <p><b>98,2 %</b> Удовлетворены качеством подготовки</p>
 <p>Трудоустройство выпускников на предприятиях ОПК</p>	<p><b>461</b> Выпускник трудоустроен на предприятиях ОПК 2022→433</p> <p><b>35 %</b> От всех трудоустроенных 2022→25%</p>
 <p>Более <b>20</b> карьерных мероприятий для студентов, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Марафон «Карьера инженера»</li> <li>- День карьеры <u>Росэнергоатом</u></li> </ul>	<p><b>90</b> Предприятий-участников</p> <p><b>13</b> Регионов страны</p> <p><b>1500</b> студентов</p>
 <p>Практическая подготовка (ПП) выпускников</p>	<p><b>9</b> Организаций АО «Концерн «Росэнергоатом»</p> <p><b>&gt;200</b> Студентов-участников</p>
 <p>Практическая подготовка (ПП) выпускников</p>	<p><b>129</b> Комплексных договоров 2022→110</p> <p><b>146</b> Долгосрочных договоров 2022→126</p> <p><b>63%</b> Студентов прошли производственную практику на предприятиях 2022→61 %</p>
 <p>Расширение географии выездных практик</p>	<p><b>195</b> студентов 2022→143</p> <p><b>23</b> предприятия 2022→19</p>
 <p>Практическая подготовка по УГНП 15.00.00 «Машиностроение» на базе профильных предприятиях региона (исполнение рекомендаций заседания Межведомственной рабочей группы по вопросу восстановления рынка труда от 23.11.2022 № 29)</p>	<p><b>30 %</b> Студентов прошли ПП при реализации различных компонентов ОП ВО</p> <p><b>77 %</b> Студентов прошли ПП при реализации практики</p>

Рисунок 1

## 2. ПРОБЛЕМЫ И ВЫЗОВЫ

Согласно методическим рекомендациям по совершенствованию деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования, утвержденным МИНОБРНАУКИ России 05.02.2024, система показателей эффективности деятельности центра карьеры, его программа развития, задачи и план работы разрабатываются на основе программы развития университета и проектов университета, где инструментарий и функционал центра карьеры применим в достижении целевых показателей, включающих в себя формирование устойчивой воронки привлечения кадровых партнеров в работу с университетом, а также взаимодействие со студентами, направленное на их вовлечение в научно-образовательные и проектные направления, приоритетные отрасли, самореализацию и адаптацию в индустриях.

Таким образом, для достижения целей программы стратегического развития «Приоритет 2030» отдел практик и трудоустройства НГТУ обеспечивает функционирование и развитие системы содействия трудоустройству выпускников, реализует комплекс мероприятий по карьерной поддержке выпускников и их адаптации к рынку труда.

В рамках реализации Стратегии социально-экономического развития Нижегородской области до 2035 года совместно с индустрией региона НГТУ реализует модель «Интеграции образовательного процесса с крупными индустриальными партнерами для оперативной практической подготовки кадров». Одной из первостепенных задач образовательного процесса НГТУ является применение компетентностного подхода с целью максимального приближения студентов (за весь период их обучения) к сфере производства и науки.

Вместе с тем есть проблемы и вызовы, которые необходимо решать:

- Невысокая заинтересованность студентов и выпускников в трудоустройстве на предприятия оборонно-промышленного комплекса: только 25 % выпускников трудоустраиваются на предприятия ОПК;

- Низкий процент прохождения учебной практики в профильных предприятиях, недостаточность согласованных тем ВКР с профильными организациями: только 44 % обучающихся проходят учебную практику в профильных организациях;

- Недостаточная сформированность интереса у работодателей к участию в образовательном процессе и оценке качества ОП ВО: 35% работодателей обращаются в вуз только за готовыми выпускниками, не участвуя в их подготовке под себя;

- Недостаток кадров и времени для организации и проведения эффективных карьерных событий и создания качественного информационного контента из-за большого количества отчетов: 60 % рабочего времени уходит на рутинные задачи, а не на работу с целевой аудиторией, только 1152 подписчика в соц.сетях ОПиТ (на конец 2022 года).

### 3. ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ «ПРИОРИТЕТ 2030» - ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЦК

**Программа «Приоритет 2030»** позволит НГТУ «войти» в дорожные карты развития крупнейших госкорпораций и холдингов страны: ГК «Росатом», ГК «Ростех», АО «ОСК», «Группа ГАЗ». Возрастет роль университета в региональной экономике. В 2030 году НГТУ - «Мега Политех», лидер по подготовке инженерных кадров, локомотив технологической повестки и драйвер молодежной политики региона.

Для программы развития ЦК взят за основу перечень задач из Программы «Приоритет 2030»:

**Задача 1.** Укрепление позиций НГТУ как университета, ориентированного на территориальное и отраслевое лидерство в подготовке высококвалифицированных кадров и в формировании промышленной политики региона.

Также одно из направлений образовательной политики: трансфер знаний и технологий в реальный сектор экономики.

ЦК может выступать в качестве эксперта при формировании профильных специализированных блоков задач, связанных с отраслевой и региональной спецификой: предприятиями ОПК.

**Задача 2.** Одно из направлений образовательной политики: получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника.

ЦК может повлиять на группу целевых эффектов университета в сфере Образования, а именно: Количество и качество мест практики, частота взаимодействия с работодателями и выпускниками в процессе обучения

**Задача 3.** Одно из направлений образовательной политики: Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения.

ЦК может выступать в качестве эксперта при формировании компетентностных запросов для образовательных программ, а именно проводить Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

Данный перечень задач из Программы развития «Приоритет 2030» определен как базовый для дальнейшего развития Отдела практик и трудоустройства в университете.

#### **4. НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ ЦК В УНИВЕРСИТЕТЕ**

При реализации Программы развития ЦК определяются следующие направления работы, рекомендованные в соответствии с методическими рекомендациями по совершенствованию деятельности центров карьеры (центров содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций высшего образования, утвержденными МИНОБРНАУКИ России 05.02.2024 (далее МР):

##### **Направление 1. Кадровые партнеры.**

Взаимодействие с кадровыми партнерами, включая формирование коробочных 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 (МР, раздел 3, пункт 3 а).

##### **Направление 2. Карьерные события.**

Организация 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 (МР, раздел 3, пункт 2 б).

##### **Направление 3. Амбассадоры.**

Создание сообществ при центрах карьеры из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач центра карьеры;  
формирование и развитие сообществ сотрудников организаций, ответственных за работу с персоналом, молодыми специалистами и образовательными организациями;  
формирование и развитие сообществ выпускников, в том числе в части мер поддержки работающих выпускников, а также коммуникации с успешными выпускниками в рамках профессиональных сообществ (МР, раздел 3, пункты 3 б,в,г).

##### **Направление 4. Аналитика данных.**

Аналитическая работа, направленная на исследования качества занятости выпускников, сопровождение формирования аналитических материалов и справок по запросам, а также аналитического сопровождения в рамках компетенции при разработке и изменениях образовательных программ и проектов университета (МР, раздел 3, пункт 1 а).

##### **Направление 5. Информационное сопровождение.**

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;

Для реализации задачи 3 используется также направление работы, определенное в МР, раздел 3 ж:

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.

## 5. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ЦК

### 5.1. Задача 1.

**Задача «Приоритет 2030»:** Укрепление позиций НГТУ как университета, ориентированного на территориальное и отраслевое лидерство в подготовке высококвалифицированных кадров и в формировании промышленной политики региона.

ЦК может выступать в качестве эксперта при формировании профильных специализированных блоков задач, связанных с отраслевой и региональной спецификой: предприятиями ОПК.

**Задача ЦК:** Увеличить количество выпускников, работающих на предприятиях ОПК, с целью трансфера знаний и технологий в реальный сектор экономики

**Ключевой результат:** К 2025 году на предприятиях ОПК будут работать 40 % выпускников НГТУ.

#### Механизмы решения и показатели эффективности по направлениям работы

Направление работы	Механизмы решения	Показатели эффективности
Кадровые партнеры	Привлечем предприятия ОПК в реализацию практической подготовки обучающихся, проектно-ориентированное обучение, в карьерные мероприятия и проекты	На 25 % - Увеличение числа предприятий ОПК, вовлеченных в образовательную деятельность
Карьерные мероприятия	Реализуем серии карьерных событий различных форматов при участии кадровых партнеров ОПК	На 25 % - Увеличение числа студентов, прошедших практическую подготовку на предприятиях ОПК На 15 % - Увеличение кадрового резерва предприятий ОПК из числа студентов НГТУ
Амбассадоры	Используем потенциал Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей, Совета молодых специалистов предприятий и организаций г.Н.Новгорода. Создадим студенческое сообщество «Клуб амбассадоров карьеры»	15 Студентов – членов сообщества «Клуб амбассадоров карьеры» Формирование положительного имиджа предприятий ОПК в студенческой среде.
Аналитика данных	Исследуем предпочтения трудоустройства выпускников после окончания университета; причины желаний/нежелания работать на предприятиях ОПК	Формирование системы аналитики в сфере интересов и карьерных трендов студентов и выпускников
Информационное поле	Увеличим информационные охваты через современный контент для развития положительного имиджа предприятий ОПК	На 30 % - Увеличение просмотров контента, связанного с возможностями карьерной реализации на предприятиях ОПК. Формирование интереса к работе на предприятиях ОПК через социальные сети.



## 5.2. Задача 2.

**Задача «Приоритет 2030»:** Получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника.

ЦК может повлиять на группу целевых эффектов университета в сфере Образования, а именно: Количество и качество мест практики, частота взаимодействия с работодателями и выпускниками в процессе обучения

**Задача ЦК:** Увеличить долю обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью

**Ключевой результат:** К 2025 году доля обучающихся, прошедших практическую подготовку в профильных организациях, будет составлять 70 %.

### Механизмы решения и показатели эффективности по направлениям работы

Направление работы	Механизмы решения	Показатели эффективности
Кадровые партнеры	Совершенствуем систему базовых кафедр по практической подготовке обучающихся. Расширим географию выездных практик - привлечем к проведению практик предприятий из других регионов России.	На 10 % - Ежегодное увеличение партнеров - профильных организаций по практической подготовке
Карьерные мероприятия	Реализуем серии карьерных событий различных форматов по привлечению студентов на практическую подготовку в профильные организации	85 % - Удовлетворенность от прошедших мероприятий у студентов 90 % - Удовлетворенность от прошедших мероприятий у кадровых партнеров
Амбассадоры	Вовлечем представителей штаба СО для участия в карьерных мероприятиях и популяризации выездных практик в другие регионы. Пригласим экспертов из Отраслевых ассоциаций работодателей в качестве спикеров на мероприятия. Для расширения географии выездных практик используем потенциал Корпоративной Академии Росатома. Создадим студенческое сообщество «Клуб амбассадоров карьеры»	15 Студентов – членов сообщества «Клуб амбассадоров карьеры» 40 Членов сообщества руководителей практик в экспертной группе по решению вопросов качественной практической подготовки
Аналитика данных	Проведем исследование среди работодателей о возможностях предоставления качественной практической подготовки, в т.ч. в формате работы с наставниками	Формирование экспертной группы по разработке мер, направленных на количественное и качественное развитие практической подготовки
Информационное поле	Увеличим информационные охваты через современный контент для популяризации качественной практической подготовки	На 30 % - Увеличение просмотров контента, связанного с практической подготовкой. Формирование интереса к практико-ориентированному обучению через социальные сети.

### 5.3 Задача 3.

**Задача «Приоритет 2030»:** Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения.

ЦК может выступать в качестве экспертов при Формировании компетентностных запросов для образовательных программ, а именно проводить Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

**Задача ЦК:** Расширить взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда

**Ключевой результат:** К 2025 году 140 ОП ВО будут актуализированы на основе проведенного анализа по результатам оценки качества ОП ВО работодателями и профессиональными сообществами

#### Механизмы решения и показатели эффективности по направлениям работы

Направления работы	Механизмы решения	Показатели эффективности
Кадровые партнеры	Привлечем работодателей к различным форматам участия в оценке качества ОП ВО и результатов их освоения	На 25 % - Увеличение числа кадровых партнеров, участвующих в мониторинге удовлетворенности качеством образования
Карьерные мероприятия	Реализуем серии событий различных форматов по вопросам развития и качества образования	90 % - Удовлетворенность от прошедших мероприятий у кадровых партнеров
Амбассадоры	Привлечем экспертов из профессиональных сообществ для проведения профессионально-общественной аккредитации, к проектированию ОП ВО, к работе в ГЭК, участию в мониторингах	В 3 раза - Увеличение числа ОП ВО, прошедших ПОА, с привлечением экспертов из профессиональных сообществ.
Аналитика данных	Проведем исследования с работодателями по: - новым требованиям рынка труда, - конкурентоспособности выпускников, - вовлечению в научную и образовательную деятельность, - организации совместных образовательных пространств, - участия в государственной аккредитации образовательной деятельности, - участия в проектно-ориентированном обучении по ТЗ предприятия, - организации стажировок для студентов и др.	95 % - Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников Формирование системы аналитики в сфере взаимодействия вуза с работодателями
Информационное поле	Увеличим информационные охваты через современный контент по привлечению работодателей и проф.сообществ к участию в образовательном процессе	На 30 % - Увеличение просмотров контента, связанного с качеством образования. Формирование интереса через социальные сети у кадровых партнеров и проф. сообществ к участию в образовательном процессе и оценке качества ОП ВО

## 6. КЛЮЧЕВЫЕ ПАРТНЕРЫ ЦК

В реализацию программы развития ЦК включены:

1. Кадровые партнеры – предприятия, где проводится практическая подготовка, действуют базовые кафедры, и новые привлеченные профильные организации: более 120 кадровых партнеров, в т.ч. более 40 предприятий ОПК.

2. Профессиональные сообщества для решения задач практической подготовки, привлечения к оценке качества ОП ВО, спикеров на мероприятиях и т.д.:

Нижегородская Ассоциация промышленников и предпринимателей;

Корпоративная Академия «Росатом»;

Координационный совет по вопросам трудоустройства выпускников Нижегородской области;

Областное кадровое агентство «ОКА»;

3. Информационная поддержка:

Платформа «Факультетус» для работы Цифровой карьерной среды НГТУ;

Молодежный медиацентр НГТУ;

Студсовет НГТУ;

Студенческие отряды НГТУ – волонтерская поддержка

## План работы (дорожная карта) отдела практик и трудоустройства

Стратегические задачи программы развития Центра карьеры	Механизмы работы с кадровыми партнерами	Показатель эффективности	Необходимые ресурсы
Сформировать у студентов желание работать на предприятиях ОПК	1) Вовлечение всех ключевых стейкхолдеров СП "Инженерные системы для ядерно-энергетических и лазерных комплексов нового поколения" и СП "Радиоэлектронные системы и комплексы" (см. источник) во взаимодействие с ЦК 2) Вовлечение предприятий ОПК в реализацию практической подготовки обучающихся с использованием материально-технической базы предприятий, высококвалифицированных специалистов-практиков 3) Вовлечение представителей предприятий ОПК в реализацию проектно-ориентированного обучения студентов по ТЗ предприятий 4) Реализация совместно с предприятиями ОПК серии карьерных мероприятий и проектов, направленных на создание положительного имиджа данных предприятий	1. Во взаимодействие с ЦК будет вовлечено не менее 70 предприятий ОПК. 2. Не менее 50 предприятий ОПК будет вовлечено в реализацию ПП обучающихся и не менее 10 предприятий ОПК - в реализацию Проектно-ориентированного обучения. 3. Не менее 60 % предприятий ОПК подготовят кадровый резерв из студентов вуза по результатам серии карьерных мероприятий и проектов	Сотрудники ЦК Директора или зам. директоров институтов Руководители практик от кафедр Заведующие и преподаватели кафедр, где реализуется проектно-ориентированное обучение Сотрудники Учебного отдела Амбассадоры студенты
Увеличение доли обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.	1) Вовлечение ключевых стейкхолдеров СП "Приоритет-2030" во взаимодействие с ЦК 2) Развитие системы базовых кафедр, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на предприятиях г. Н.Новгорода 3) Расширение географии выездных практик привлечение к проведению практик предприятий из других регионов России	1. Ежегодный прирост привлеченных предприятий для проведения практической подготовки обучающихся будет составлять не менее 10 %. 2. К заключению соглашений о создании базовых кафедр будет привлечено не менее 3-х предприятий Н.Новгорода 3. К проведению выездных практик будут привлечены предприятия из не менее чем 15 регионов России.	Сотрудники ЦК Директора или зам. директоров институтов Проректор по образовательной деятельности Заведующие кафедрами Руководители практик от кафедр

Расширение взаимодействия с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда

- 1) Вовлечение ключевых стейкхолдеров СП "Приоритет-2030" во взаимодействие с ЦК
- 2) Привлечение работодателей для участия в проектировании ОП ВО
- 3) Привлечение представителей работодателей для участия в работе ГЭК
- 4) привлечение проф.сообществ и работодателей для участия в профессионально-общественной аккредитации ОП ВО
- 5) вовлечение партнеров в мониторинг удовлетворенности работодателей качеством образования, вопросов взаимодействия с работодателями и востребованности выпускников

1. Для участия в проектировании ОП ВО будет вовлечено не менее X работодателей
2. Представители Y работодателей будут привлечены к участию в работе ГЭК
3. В проведении профессионально-общественной аккредитации ОП ВО будут задействованы не менее 50 % работодателей, где работают выпускники данной ОП ВО.
4. Для участия в мониторинге удовлетворенности работодателей качеством образования будет вовлечено не менее 60 предприятий.

Сотрудники ЦК  
Заведующие кафедрами  
Отдел проектирования образовательных программ  
Учебно-методическое управление



<p>3) Серия обучающих мероприятий с представителями предприятий ОПК по реализации проектно-ориентированного обучения студентов (ПОО)</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b> не менее 40 студентов, участвующих в ПОО, примут участие в каждом мероприятии не менее 4 предприятий ОПК проведут обучающие мероприятия <b>Регулярность:</b> ежеквартально <b>Количество мероприятий:</b> 4 в год <b>Удовлетворенность:</b> не менее 80 % участников довольны участием в них</p>	<p><b>Люди</b> Сотрудники ЦК, зам. директора институтов и представители выпускающих кафедр, кадровые партнеры <b>Оборудование</b> мультимедийное оборудование <b>Помещение</b> аудитории + мультимедийные аудитории <b>Материалы</b> раздаточные материалы, мерч от кадровых партнеров <b>Финансы</b> спонсорская поддержка от партнеров</p>
<p>4) Серия кейс-чемпионатов и хакатонов совместно с предприятиями ОПК</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b> не менее 200 студентов профильных направлений подготовки приняли участие в кейс-чемпионате не менее 200 студентов приняли участие в хакатоне не менее 5 предприятий ОПК предоставили задачи для кейс-чемпионата не менее 5 предприятий ОПК предоставили задачи для хакатона <b>Регулярность:</b> 2 раза в год - хакатоны 2 раза в год - кейс-чемпионаты <b>Количество мероприятий:</b> 2 кейс-чемпионата в год <b>Удовлетворенность:</b> не менее 60 % участников мероприятий довольны участием в них</p>	<p><b>Люди</b> Сотрудники ЦК, амбассадоры - студенты, зам. директора институтов и представители выпускающих кафедр, сотрудники ИВЦ, кадровые партнеры <b>Оборудование</b> мультимедийное оборудование, звуковое сопровождение мероприятий <b>Помещение</b> холл, аудитории + мультимедийные аудитории, актовый зал <b>Материалы</b> навигационные таблички, раздаточные материалы, мерч от кадровых партнеров <b>Финансы</b> Бюджет университета, спонсорская поддержка от партнеров</p>

<p>2 Увеличение доли обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>	<p>1) Цикл экскурсий и экспресс-стажировок на предприятия Нижегородской области и ПФО</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          менее 20 студентов профильных направлений подготовки приняли участие в каждой экскурсии          не менее 15 студентов - в каждой экспресс-стажировке          экскурсии были проведены не менее чем в 8 предприятиях          экспресс-стажировки - не менее чем в 4 предприятиях  <b>Регулярность:</b>          2 раза в месяц в период семестров (февраль-май, сентябрь-декабрь)          экспресс-стажировки - ежеквартально  <b>Количество мероприятий:</b>          проведено не менее 16 экскурсий за год          проведено не менее 4 экспресс-стажировок в год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 60 % участников экскурсий и экспресс-стажировок довольны участием в них</p>	<p>не 2  <b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, сопровождающие с кафедр, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          не требуется  <b>Помещение</b>          не требуется  <b>Материалы</b>          мерч от кадровых партнеров  <b>Финансы</b>          расходы на трансфер</p>
	<p>2) Серия карьерных мероприятий по привлечению студентов на практическую подготовку на предприятия Нижегородской области в формате Дней карьеры, встреч, онлайн-событий</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          не менее 500 студентов профильных направлений подготовки приняли участие в Дне карьеры          не менее 30 студентов приняли участие в каждой встрече, мастер-классе, деловой игре          не менее 50 предприятий Нижегородской области приняли участие в карьерных мероприятиях  <b>Регулярность:</b>          Проведение Дней карьеры - не менее 2 раз в год          остальные мероприятия - ежемесячно (1 месяц - один формат) в период семестров (февраль-май, сентябрь-декабрь)  <b>Количество мероприятий:</b>          2 Дня карьеры в год остальных          мероприятий - 8 в год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 60 % участников мероприятий довольны участием в них</p>	<p>не 2  <b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, амбассадоры - студенты, зам. директора институтов и представители выпускающих кафедр, сотрудники ИВЦ, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          мультимедийное оборудование, звуковое сопровождение мероприятий  <b>Помещение</b>          холл, аудитории + мультимедийные аудитории, актовый зал  <b>Материалы</b>          навигационные таблички, раздаточные материалы, мерч от кадровых партнеров  <b>Финансы</b>          Бюджет университета, спонсорская поддержка от партнеров</p>



	<p>3) Серий онлайн-мероприятий по привлечению студентов для прохождения выездных практик в регионах России</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          менее 50 студентов профильных направлений подготовки приняли участие в каждом онлайн-мероприятии          онлайн -мероприятия были проведены не менее чем с 8 предприятиями разных регионов  <b>Регулярность:</b>          1 раз в месяц в период семестров (февраль-май, сентябрь-декабрь)  <b>Количество мероприятий:</b>          проведено не менее 8 онлайн-мероприятий за год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 50 % участников онлайн-мероприятий довольны участием в них</p>	<p>не 1</p>	<p><b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, зам. директора институтов и предствители выпускающих кафедр,сотрудники ИВЦ, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          мультимедийное оборудование, вебинарные платформы  <b>Помещение</b>          не требуется  <b>Материалы</b>          не требуются  <b>Финансы</b>          не требуется</p>
	<p>4)Серия круглых столов с кадровыми партнерами по вопросам реализации практической подготовки студентов на данных предприятиях</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          менее 5 кадровых партнеров приняли участие в каждом круглом столе  <b>Регулярность:</b>          ежеквартально  <b>Количество мероприятий:</b>          4 круглых стола в год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 70 % участников круглых столов довольны участием в них</p>	<p>не 4</p>	<p><b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, зам. директора институтов и предствители выпускающих кафедр,сотрудники ИВЦ, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          мультимедийное оборудование  <b>Помещение</b>          мультимедийная аудитория для круглого стола  <b>Материалы</b>          навигационные таблички, раздаточне материалы  <b>Финансы</b>          Бюджет университета</p>
<p>3) Расширение взаимодействия с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда</p>	<p>1) Серия круглых столов с кадровыми партнерами по вопросам качества образования и участия в проектировании ОП ВО</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          менее 5 кадровых партнеров приняли участие в каждом круглом столе  <b>Регулярность:</b>          ежеквартально  <b>Количество мероприятий:</b>          4 круглых стола в год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 70 % участников круглых столов довольны участием в них</p>	<p>не 4</p>	<p><b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, сотрудники Учебно-методического управления, зам. директора институтов и предствители выпускающих кафедр,сотрудники ИВЦ, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          мультимедийное оборудование  <b>Помещение</b>          мультимедийная аудитория для круглого стола  <b>Материалы</b>          навигационные таблички, раздаточне материалы  <b>Финансы</b>          Бюджет университета</p>

<p>2) Серия обучающих мероприятий для студентов по развитию hard skills и soft skills с привлечением профессиональных сообществ и кадровых партнеров</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          менее 40 студентов примут участие в каждом обучающем мероприятии          не менее 5 представителей профессиональных сообществ и кадровых партнеров проведут обучающие мероприятия  <b>Регулярность:</b>          1 раз в месяц в период семестров (февраль-май, сентябрь-декабрь)  <b>Количество мероприятий:</b>          проведено не менее 8 мероприятий за год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 70 % участников довольны участием в них</p>	<p>не</p>	<p><b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, зам. директора институтов и представители выпускающих кафедр, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          мультимедийное оборудование  <b>Помещение</b>          аудитории + мультимедийные аудитории  <b>Материалы</b>          раздаточные материалы, мерч от кадровых партнеров  <b>Финансы</b>          спонсорская поддержка от партнеров</p>
<p>3) Серии конференций в области развития образования с привлечением профессиональных сообществ и кадровых партнеров</p>	<p><b>Целевая аудитория:</b>          менее 10 представителей профессиональных сообществ и кадровых партнеров примут участие в конференциях  <b>Регулярность:</b>          ежегодно  <b>Количество мероприятий:</b>          конференция в год  <b>Удовлетворенность:</b>          не менее 80 % участников довольны участием в них</p>	<p>не</p>	<p><b>Люди</b>          Сотрудники ЦК, сотрудники Учебно-методического управления, зам. директора институтов и представители выпускающих кафедр, сотрудники ИВЦ, кадровые партнеры  <b>Оборудование</b>          мультимедийное оборудование  <b>Помещение</b>          мультимедийные аудитории, актовый зал  <b>Материалы</b>          навигационные таблички, раздаточные материалы  <b>Финансы</b>          Бюджет университета</p>

Стратегические задачи программы развития Центра карьеры	Механизмы работы с сообществами	Показатели эффективности	Необходимые ресурсы. Время/люди
1) Сформировать у студентов желание работать на предприятиях ОПК	1) Создать стратегию работы ЦК со студенческим советом вуза 2) Для взаимодействия с предприятиями ОПК использовать потенциал Нижегородской Ассоциации промышленников и предпринимателей (НАПП) 3) Привлечь представителей Совета молодых специалистов предприятий и организаций г.Н.Новгорода для участия в карьерных мероприятиях	1) Создан план работы ЦК со студенческим советом вуза 2) Не менее 30 предприятий ОПК, являющихся членами НАПП, вовлечены во взаимодействие с ЦК 3) Не менее 10 молодых специалистов предприятий и организаций г.Н.Новгорода привлечены для участия в карьерных мероприятиях	Наш КЦ готов тратить на работу с сообществами не менее 4-х часов в неделю Задачи распределяются между 2-мя сотрудниками ЦК и 2 представителями студенческого совета вуза
2) Увеличение доли обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.	1) Вовлечь в работу ЦК представителей штаба СО для участия в карьерных мероприятиях и популяризации выездных практик в другие регионы 2) Пригласить экспертов из Отраслевых ассоциаций работодателей в качестве спикеров на мероприятия ЦК 2) Для расширения географии выездных практик использовать потенциал Корпоративной Академии Росатома 3) Создать внутреннее сообщество руководителей практик для совместного решения вопросов качественной практической подготовки	1) совместно со штабом СО в 2023 году реализовано не менее 5 мероприятий для популяризации выездных практик в другие регионы 2) для участия в карьерных мероприятиях приглашены эксперты из не менее 6 Отраслевых ассоциаций работодателей 3) не менее 10 предприятий ГК "Росатома" привлечены для участия в мероприятиях по популяризации выездных практик в другие регионы 4) создано внутреннее сообщество руководителей практик для совместного решения вопросов качественной практической подготовки, общим числом не менее 40 человек	Наш КЦ готов тратить на работу с сообществами не менее 4-х часов в неделю Задачи распределяются между 2-мя сотрудниками ЦК, 2 представителями штаба СО, 2 представителями внутреннего сообщества руководителей практик

<p>3) Расширение взаимодействия с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда</p>	<p>1) Проработать план сотрудничества с Национальным Агентством развития квалификаций (НАРК) и другими профессиональными сообществами для привлечения их к профессионально-общественной аккредитации (ПОО) ОП ВО  2) Совместно с HR-сообществами и сообществами проф.консультантов организовать серию обучающих мероприятий для студентов по развитию hard skills и soft skills  3) Для вовлечения представителей работодателей в проектирование ОП ВО, к работе в ГЭК, участия в мониторингах (см. трек Кадровые партнеры) использовать потенциал Координационного совета по трудоустройству выпускников вузов НО, НАПП, Корпоративной Академии Росатома</p>	<p>1) Ежегодно к ПОО ОП ВО будут привлечены эксперты из не менее, чем 3-х профессиональных сообществ  2) будет проведено не менее 8 мероприятий для студентов по развитию hard skills и soft skills совместно с HR-сообществами и сообществами проф.консультантов  3) Представители не менее чем 3-х проф.сообществ будут привлечены в проектирование ОП ВО, к работе в ГЭК, участия в мониторингах</p>	<p>Наш КЦ готов тратить на работу с сообществами не менее 4-х часов в неделю  Задачи распределяются между 2-мя сотрудниками ЦК и 2 представителями студенческого совета вуза</p>
---	---	---	--

<b>Стратегические задачи программы развития Центра карьеры</b>	<b>Исследования и аналитика ЦК</b>	<b>Источники данных для подтверждения эффекта</b>
1 Сформировать у студентов желание работать на предприятиях ОПК	Проведение исследований об основных причинах отказа выпускников от работы на предприятиях ОПК (с числами и примерами)	Внутренний Мониторинг трудоустройства выпускников (формируется из опроса выпускников и опроса работодателей) Внешний мониторинг - Работа в России (Факультетус)?
2 Увеличение доли обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.	Проведение исследований среди работодателей о возможностях/причинах невозможности предоставления качественной практической подготовки, в т.ч. в формате работы с наставниками. Формирование экспертной группы по разработке мер, направленных на количественное и качественное развитие практической подготовки	Ежегодный анализ прохождения практической подготовки по вузу, анализ баз практик
3 Расширение взаимодействия с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда	Проведение исследований по выявлению новых форм взаимодействия работодателей с вузами с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда	Количество рецензий ОП ВО Приказы об утверждении составах ГЭК Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством образования

Стратегические задачи программы развития Центра карьеры	Целевая аудитория	Информационные площадки	Вид контента	Формат контента	Механизмы работы в информационном поле
1 Сформировать у студентов желание работать на предприятиях ОПК	Кадровые партнеры Студенты Органы власти Представители структурных подразделений университета и ППС	Социальные сети ЦК Социальные сети университета официальный сайт университета студенческие чаты рассылки по e-mail социальные сети работодателей социальные сети студ.объединений информационные стенды листовки встречи со старостами	Коммуникативный образовательный информационный	Прямые эфиры и трансляции вебинары статьи и карточки цифры и результаты исследований интервью с кадровыми партнерами проморолики предприятий ОПК фотографии инфографика	Серия из <b>16 публикаций</b> на онлайн и оффлайн-площадках, направленных на увеличение доли выпускников, работающих в ОПК (по 2 публикации каждого формата контента) Участие в разработке приняло <b>10 кадровых партнеров, 2 представителя органов власти, 2 студента и 2 ППС</b> Контент опубликован на <b>10 информационных площадках</b> Периодичность выхода контента <b>2 раза в месяц</b>
2 Увеличение доли обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.	Кадровые партнеры Студенты Заведующие кафедрами Руководители практик	Социальные сети ЦК Социальные сети университета официальный сайт университета студенческие чаты рассылки по e-mail социальные сети работодателей социальные сети студ.объединений информационные стенды встречи со старостами встречи с руководителями практик	Коммуникативный образовательный информационный развлекательный	Прямые эфиры и трансляции вебинары и видео-экскурсии статьи и карточки цифры и результаты исследований интервью с кадровыми партнерами проморолики кадровых партнеров фотографии инфографика	Серия из <b>16 публикаций</b> на онлайн и оффлайн-площадках, направленных на увеличение доли качественной практической подготовки в профильных организациях; на расширение географии выездных практик (по 2 публикации каждого формата контента) Участие в разработке приняло <b>10 кадровых партнеров, 2 студента и 4 руководителя практик</b> Контент опубликован на <b>10 информационных площадках</b> Периодичность выхода контента <b>2 раза в месяц</b>

<p>3 Расширение взаимодействия с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда</p>	<p>Кадровые партнеры Профессиональные сообщества Студенты Заведующие кафедрами Органы власти</p>	<p>Социальные сети ЦК Социальные сети университета официальный сайт университета студенческие чаты рассылки по e-mail социальные сети работодателей социальные сети студ.объединений информационные стенды листовки встречи со старостами</p>	<p>Коммуникативный образовательный информационный</p>	<p>Прямые эфиры и трансляции вебинары статьи и карточки цифры и результаты исследований интервью фотографии инфографика</p>	<p>Серия из 7 публикаций на онлайн-и офлайн-площадках, направленных на повышение качества образования при участии профессиональных сообществ и работодателей (по 1 публикации каждого формата контента) Участие в разработке приняло 2 кадровых партнера, 2 проф. сообщество, 1 студент и 1 зав. кафедрой и 1 представитель органов власти Контент опубликован на 10 информационных площадках Периодичность выхода контента 1 раз в 2 месяца</p>
--	--	---	---	---	--

Задача, которую мы решаем для университета		Какие обязательства мы берем на себя	Подходы, которые мы будем применять
<p><b>Источник и задача, которую вы как Центр карьеры можете помочь закрыть.</b></p>	<p><b>Стратегическая задача, которую вы ставите перед собой как Центр карьеры</b> Указываем все стратегические задачи</p>	<p><b>Ключевой результат</b> Образ целевого действия</p>	<p><b>Механизмы решения и ключевые показатели эффективности в направлениях: кадровые партнёры, карьерные события, амбассадоры, аналитика данных, информационное поле.</b></p>
<p>1 <b>Приоритет 2030. НГТУ - лидер по подготовке инженерных кадров.</b> Одно из направлений образовательной политики: трансфер знаний и технологий в реальный сектор экономики</p> <p>Основные партнеры СП1 и СП5 - предприятия ОПК Отдел практик и трудоустройства может выступать в качестве экспертов при формировании профильных специализированных блоков задач, связанные с отраслевой и региональной спецификой: предприятиями ОПК</p>	<p>Увеличить количество выпускников, работающих на предприятиях ОПК</p>	<p>К 2025 году 40 % выпускников будут работать на предприятиях ОПК (сейчас - 25 %)</p>	<p><b>Кадровые партнёры</b> Привлечем не менее 50 предприятий ОПК в реализацию практической подготовки обучающихся и серии карьерных мероприятий и проектов, не менее 10 предприятий ОПК - в реализацию Проектно-ориентированного обучения. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Увеличение числа предприятий ОПК, вовлеченных в образовательную деятельность, на 25 % по сравнению с 2022 г.</p> <p><b>Карьерные мероприятия</b> Реализуем ежегодно серии событий различных форматов при участии кадровых партнёров ОПК: 16 экскурсий, 2 Дня карьеры, 8 встреч, мастер-классов, деловых игр, 2 кейс-чемпионата, 2 хакатона. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Увеличение числа студентов, прошедших практическую подготовку на предприятиях ОПК на 25 % по сравнению с 2022 г. Увеличится кадровый резерв из числа студентов НГТУ на 15% по сравнению с 2022 годом.</p> <p><b>Амбассадоры</b> Привлечем в различные форматы взаимодействия и не менее 30 предприятий ОПК, являющихся членами Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей; для участия в карьерных мероприятиях - не менее 10 членов Совета молодых специалистов предприятий и организаций г.Н.Новгорода <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Создание положительного имиджа предприятий ОПК через взаимодействие студенческого совета вуза и Совета молодых специалистов предприятий и организаций г.Н.Новгорода</p> <p><b>Аналитика данных</b> Исследовать предпочтения трудоустройства после окончания университета; причины желания/нежелания работать на предприятиях ОПК. Выпустить аналитический обзор. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> выстраивание бренда Центра карьеры как держателя аналитики в сфере интересов и карьерных трендов.</p> <p><b>Информационное поле</b> Увеличиваем информационные охваты через современный контент для развития положительного имиджа предприятий ОПК (короткие видео, инфографика, карточки, подкасты, вебинары, проморолики, фотографии, интервью). Ежегодный выпуск серии из 16 публикаций на онлайн и оффлайн-площадках, направленных на увеличение доли выпускников, работающих в ОПК. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> увеличение просмотров контента, связанного возможностями карьерной реализации на предприятиях ОПК на 30% относительно 2022 года.</p>
<p>2 <b>Приоритет 2030. НГТУ - лидер по подготовке инженерных кадров.</b> Одно из направлений образовательной политики: получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника Отдел практик и трудоустройства может повлиять на группу целевых эффектов университета в сфере Образования, а именно: Количество и качество мест практики, частота взаимодействия с работодателями и выпускниками в процессе обучения</p>	<p>Увеличить долю обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>	<p>К 2025 году доля обучающихся, прошедших практическую подготовку в профильных организациях, будет составлять 70 % (в 2022 году - 49 %)</p>	<p><b>Кадровые партнёры</b> Привлечем к заключению соглашений о создании базовых кафедр не менее 3-х предприятий Н.Новгорода. К проведению выездных практик будут привлечены предприятия из не менее чем 15 регионов России. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Развитие системы базовых кафедр по практической подготовке обучающихся. Расширение географии выездных практик - привлечение к проведению практик предприятий из других регионов России. Ежегодный прирост привлеченных предприятий для проведения практической подготовки обучающихся будет составлять не менее 10 %.</p> <p><b>Карьерные мероприятия</b> Реализуем ежегодно серии событий различных форматов по привлечению студентов на практическую подготовку в профильные организации: 16 экскурсий, 2 Дня карьеры, 8 встреч, 8 вебинаров с предприятиями других регионов, 4 круглых стола с представителями кадровых партнеров. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> популяризация качественной практической подготовки в профильных организациях. Удовлетворенность от прошедших мероприятий у студентов - не менее 85 %, у кадровых партнеров - не менее 90 %.</p> <p><b>Амбассадоры</b> Привлечем в работу ЦК представителей штаба СО и не менее 10 предприятий ГК "Росатом" для участия в 5 карьерных мероприятиях по популяризации выездных практик в другие регионы. Для участия в карьерных мероприятиях привлечем экспертов из не менее 5 Отраслевых ассоциаций работодателей. Не менее 40 руководителей практик будут привлечены к решению вопросов качественной практической подготовки. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Создание внутреннего сообщества руководителей практик для совместного решения вопросов качественной практической подготовки с привлечением представителей Отраслевых ассоциаций работодателей.</p> <p><b>Аналитика данных</b> Проведение исследований среди работодателей о возможностях/причинах невозможности предоставления качественной практической подготовки, в т.ч. в формате работы с наставниками. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Формирование экспертной группы по разработке мер, направленных на количественное и качественное развитие практической подготовки</p> <p><b>Информационное поле</b> Увеличиваем информационные охваты через современный контент по популяризации качественной практической подготовки (короткие видео, инфографика, карточки, подкасты, вебинары, проморолики, фотографии, интервью). Выпуск серии из 16 публикаций на онлайн и оффлайн-площадках, направленных на получение навыков практико-ориентированного работника. <b>Показатель. Эффект от работы:</b> увеличение просмотров контента, связанного с практической подготовкой на 30% относительно 2022 года. Формирование интереса к практико-ориентированному обучению через социальные сети.</p>

24



<p>3</p> <p><b>Приоритет 2030. НГТУ - лидер по подготовке инженерных кадров.</b>          Одно из направлений образовательной политики: <b>Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения</b></p> <p><b>Отдел практик и трудоустройства может выступать в качестве экспертов при формировании компетентностных запросов для образовательных программ, а именно проводить Мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников</b></p>	<p><b>Расширить взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда</b></p>	<p><b>В 2025 году 142 ОП ВО будут актуализированы на основе проведенного анализа по результатам оценки качества ОП ВО работодателями и профессиональными сообществами (сейчас - 70)</b></p>	<p><b>Кадровые партнеры</b>          Привлечем к участию в проектировании ОП ВО представителей не менее 150 работодателей, к участию в работе ГЭК - представителей не менее 120 работодателей. В проведении профессионально-общественной аккредитации ОП ВО будут задействованы не менее 50 % работодателей, где работают выпускники данной ОП ВО.  <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Увеличение на 25 % числа кадровых партнеров, участвующих в мониторинге удовлетворенности качеством образования, вопросов взаимодействия университета с работодателями и востребованности выпускников</p> <p><b>Карьерные мероприятия</b>          Реализуем ежегодно серии событий с привлечением профессиональных сообществ и кадровых партнеров: 4 круглых стола по вопросам качества образования и участия в проектировании ОП ВО, 6 мероприятий для студентов по развитию <i>hard skills</i> и <i>soft skills</i>, конференцию в области развития образования  <b>Показатель. Эффект от работы:</b> вовлечение профессиональных сообществ и кадровых партнеров в обсуждение вопросов качества образования. Удовлетворенность от прошедших мероприятий у кадровых партнеров - не менее 90 %.</p> <p><b>Амбассадоры</b>          Привлечем для проведения профессионально-общественной аккредитации (ПОА) экспертов из не менее, чем 3-х профессиональных сообществ. Проведем не менее 8 мероприятий для студентов по развитию <i>hard skills</i> и <i>soft skills</i> совместно с HR-сообществами и сообществами проф. консультантов. Привлечем к проектированию ОП ВО, к работе в ГЭК, участию в мониторингах представительств не менее чем 3-х проф. сообществ.  <b>Показатель. Эффект от работы:</b> Увеличение в 3 раза числа ОП ВО, прошедших ПОА с привлечением экспертов из профессиональных сообществ.</p> <p><b>Аналитика данных</b>          Проведение исследований по выявлению новых форм взаимодействия работодателей с вузами с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда  <b>Показатель. Эффект от работы:</b> выстраивание бренда Центра карьеры как держателя аналитики в сфере взаимодействия вуза с работодателями.</p> <p><b>Информационное поле</b>          Увеличиваем информационные охваты через современный контент по привлечению работодателей и проф. сообществ к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения (короткие видео, инфографика, карточки, фотографии, интервью). Ежегодный выпуск серии из 7 публикаций на онлайн и оффлайн-площадках, направленных на повышение качества образования при участии профессиональных сообществ и работодателей.  <b>Показатель. Эффект от работы:</b> увеличение просмотров контента, связанного с качеством образования, на 30% относительно 2022 года. Формирование интереса через социальные сети у кадровых партнеров и проф. сообществ к участию в образовательном процессе и оценке качества ОП ВО.</p>
---	--	---	--

25



НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
им. Р.Е. Алексеева

# Программа развития Центра карьеры НГТУ



“*Нижегородский политех — университет, устремлённый в будущее*”

1898  
2023

НИЖЕГОРОДСКОМУ ГОСУДАРСТВЕННОМУ  
ТЕХНИЧЕСКОМУ УНИВЕРСИТЕТУ  
ИМ. Р.Е. АЛЕКСЕЕВА



125  
лет НГТУ им. Р.Е. Алексеева

# Ключевые результаты

Отдела практик и трудоустройства в 2022 году



**20**

2021→16

Карьерных событий реализовано для студентов НГТУ с привлечением кадровых партнеров

**2500**

2021→1900

Студентов стали участниками карьерных событий, организованных отделом практик и трудоустройства

**110**

2021→96

Комплексных договоров о практической подготовке заключено с крупными индустриальными партнерами

**352**

2021→83

Кадровых партнеров в ЦКС НГТУ

**1070**

2021→220

Студентов в ЦКС НГТУ

По итогам событий:

**24%**

Записались на практику

**15%**

Получили приглашение на работу

**12%**

Продолжили взаимодействие после мероприятия

**1977**

2021→1803

Студентов прошли практику в профильных организациях

**24**

2021→14

Договора о сотрудничестве заключено с предприятиями ОПК

**59**

2021→57

Профильных организаций приняли участие в мониторинге удовлетворенности качеством подготовки выпускников НГТУ

**433**

Выпускника трудоустроено на предприятиях ОПК

**70**

ОП ВО скорректированы на основе анализа



# Проблемы и вызовы

для Центра карьеры НГТУ



Для достижения целей программы стратегического развития «Приоритет 2030» отдел практик и трудоустройства НГТУ обеспечивает функционирование и развитие системы содействия трудоустройству выпускников, участвует в реализации комплекса мероприятий по карьерной поддержке выпускников и их адаптации к рынку труда.

Сложности, которые необходимо решить:

- Невысокая заинтересованность студентов и выпускников в трудоустройстве на предприятия оборонно-промышленного комплекса.
- Низкий процент прохождения учебной практики в профильных предприятиях, недостаточность согласованных тем ВКР с профильными организациями .
- Недостаточная сформированность интереса у работодателей к участию в образовательном процессе и оценке качества ОП ВО
- Недостаток кадров и времени для организации и проведения эффективных карьерных событий и создания качественного информационного контента из-за большого количества отчетов

**25 %**

Выпускников трудоустраиваются на предприятия ОПК

**44 %**

Обучающихся проходят учебную практику в профильных организациях

**35 %**

Работодателей обращаются в вуз только с запросом на выпускников

**60 %**

Рабочего времени уходит на рутинные задачи, а не на работу с целевой аудиторией

**1152**

Подписчика в соц.сетях Отдела практик и трудоустройства

**9900**

Подписчиков в соц.сетях НГТУ



# Стратегические задачи

Программы стратегического развития «Приоритет 2030»:

**НГТУ – лидер по подготовке инженерных кадров**

**1** Укрепление позиций НГТУ как университета, ориентированного на территориальное и отраслевое лидерство в подготовке высококвалифицированных кадров и в формировании промышленной политики региона.

Отраслевая и региональная специфика: предприятия ОПК.

**2** Получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника

**3** Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения.

**Мы определили  
данный перечень задач  
из программы развития  
как базовый.**

На него опирается дальнейшее развитие Отдела практик и трудоустройства в университете.

# Наши предложения к решению стратегических задач

Программы стратегического развития «Приоритет 2030»:

**НГТУ – лидер по подготовке инженерных кадров**



**1**

Укрепление позиций НГТУ как университета, ориентированного на территориальное и отраслевое лидерство в подготовке высококвалифицированных кадров и в формировании промышленной политики региона.

Отраслевая и региональная специфика: предприятия ОПК.

**2**

Получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника

**3**

Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения.



**Увеличить количество выпускников, работающих на предприятиях ОПК, с целью трансфера знаний и технологий в реальный сектор экономики**

**25 % → 40 %**

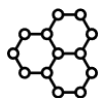
выпускников НГТУ к 2025 году будут работать на предприятиях ОПК

# Механизмы решения и показатели эффективности



1

Увеличить количество выпускников, работающих на предприятиях ОПК, с целью трансфера знаний и технологий в реальный сектор экономики



Привлечем предприятия ОПК в реализацию практической подготовки обучающихся, проектно-ориентированное обучение, в карьерные мероприятия и проекты



Реализуем серии карьерных событий различных форматов при участии кадровых партнёров ОПК



Используем потенциал Нижегородской ассоциации промышленников и предпринимателей, Совет молодых специалистов предприятий и организаций г.Н.Новгорода  
Создадим студенческое сообщество «Клуб амбассадоров карьеры»



Исследуем предпочтения трудоустройства выпускников после окончания университета



Увеличим информационные охваты через современный контент для развития положительного имиджа предприятий ОПК



На **25 %**

Увеличение числа предприятий ОПК, вовлеченных в образовательную деятельность

На **25 %**

Увеличение числа студентов, прошедших практическую подготовку на предприятиях ОПК

На **15 %**

Увеличение кадрового резерва предприятий ОПК из числа студентов НГТУ

**15**

Студентов – членов сообщества «Клуб амбассадоров карьеры»

Формирование положительного имиджа предприятий ОПК в студенческой среде.

Формирование системы аналитики в сфере интересов и карьерных трендов студентов и выпускников

На **30 %**

Увеличение просмотров контента, связанного с возможностями карьерной реализации на предприятиях ОПК. Формирование интереса к работе на предприятиях ОПК через социальные сети.

# Наши предложения к решению стратегических задач

Программы стратегического развития «Приоритет 2030»:

**НГТУ – лидер по подготовке инженерных кадров**



1

Укрепление позиций НГТУ как университета, ориентированного на территориальное и отраслевое лидерство в подготовке высококвалифицированных кадров и в формировании промышленной политики региона.

Отраслевая и региональная специфика: предприятия ОПК.

2

Получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника

3

Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения.



**Увеличить долю обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.**

49 % → **70 %**

доля обучающихся, прошедших практическую подготовку в профильных организациях, к 2025 году

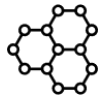


# Механизмы решения и показатели эффективности



2

Увеличить долю обучающихся, проходящих практическую подготовку в профильных организациях для качественного формирования компетенций, связанных с будущей профессиональной деятельностью



Совершенствуем систему базовых кафедр по практической подготовке обучающихся. Расширим географию выездных практик - привлечем к проведению практик предприятия из других регионов России.



Реализуем серии карьерных событий различных форматов о практической подготовке в профильных организациях



Вовлечем представителей штаба СО, экспертов из Отраслевых ассоциаций работодателей и Корпоративной Академии Росатома для участия в карьерных мероприятиях и популяризации выездных практик в другие регионы.  
Создадим студенческое сообщество «Клуб амбассадоров карьеры»



Проведем исследование среди работодателей предоставления качественной практической подготовки



Увеличим информационные охваты через современный контент для популяризации качественной практической подготовки



На **10 %**

Ежегодное увеличение партнеров - профильных организаций по практической подготовке

**85 %**

Удовлетворенность от прошедших мероприятий у студентов

**90 %**

Удовлетворенность от прошедших мероприятий у кадровых партнеров

**40**

Членов сообщества руководителей практик в экспертной группе по решению вопросов качественной практической подготовки

**15**

Студентов – членов сообщества «Клуб амбассадоров карьеры»

На **30 %**

Увеличение просмотров контента, связанного с практической подготовкой. Формирование интереса к практико-ориентированному обучению через социальные сети.

# Наши предложения к решению стратегических задач

Программы стратегического развития «Приоритет 2030»:

**НГТУ – лидер по подготовке инженерных кадров**



1

Укрепление позиций НГТУ как университета, ориентированного на территориальное и отраслевое лидерство в подготовке высококвалифицированных кадров и в формировании промышленной политики региона.

Отраслевая и региональная специфика: предприятия ОПК.

2

Получение у обучающихся навыков практико-ориентированного работника

3

Взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями по вопросам экспертной оценки качества ОП ВО и результатов их освоения.



Расширить взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда

**70 → 140**

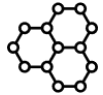
ОП ВО к 2025 году будут актуализированы на основе проведенного анализа по результатам оценки качества ОП ВО работодателями и профессиональными сообществами

# Механизмы решения и показатели эффективности



3

Расширить взаимодействие с профессиональными сообществами и работодателями для привлечения их к оценке качества ОП ВО и результатов их освоения с целью повышения качества образования в соответствии с требованиями рынка труда



Привлечем работодателей к различным форматам участия в оценке качества ОП ВО и результатов их освоения



Привлечем экспертов из профессиональных сообществ для проведения профессионально-общественной аккредитации, к проектированию ОП ВО, к работе в ГЭК, участию в мониторингах



Проведем исследования с работодателями по:

- новым требованиям рынка труда,
- конкурентоспособности выпускников,
- вовлечению в научную и образовательную деятельность,
- организации совместных образовательных пространств,
- участию в государственной аккредитации образовательной деятельности,
- участию в проектно-ориентированном обучении по ТЗ предприятия,
- организации стажировок для студентов и др.



Увеличим информационные охваты через современный контент по привлечению работодателей и проф.сообществ к участию в образовательном процессе

На **25 %**

Увеличение числа кадровых партнеров, участвующих в мониторинге удовлетворенности качеством образования

**90 %**

Удовлетворенность от прошедших мероприятий у кадровых партнеров

в **3 раза**

Увеличение числа ОП ВО, прошедших ПОА, с привлечением экспертов из профессиональных сообществ.

**95 %**

Удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников

Формирование системы аналитики в сфере взаимодействия вуза с работодателями

На **30 %**

Увеличение просмотров контента, связанного с качеством образования. Формирование интереса через социальные сети у кадровых партнеров и проф. сообществ к участию в образовательном процессе и оценке качества ОП ВО

# Ключевые партнеры Центра карьеры



Которые будут включены в реализацию стратегической программы



## Кадровые партнеры



## Профессиональные сообщества



Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей



КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМ

*Координационный совет по вопросам трудоустройства выпускников вузов Нижегородской области*



## Информационная поддержка



Молодежный медиацентр НГТУ

# Контакты



## Троицкая Екатерина Валерьевна

Начальник отдела практик и  
трудоустройства

89027889130

(831)436-43-32

kc@nntu.ru

vk.com/praktika\_nntu

С подробной таблицей  
с механизмами действий  
и показателями  
эффективности **можно  
ознакомиться по ссылке:**

