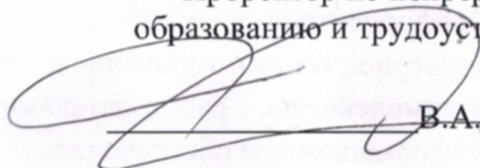


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пензенский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ПГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по непрерывному
образованию и трудоустройству


В.А. Симагин

«20» августа 2025 г.

Программа развития Регионального центра содействия трудоустройству и
адаптации выпускников Пензенского государственного университета
на период 2025–2030 годы

Содержание

1. Общие положения.....	3
1.1. Область применения	7
1.2. Цели и задачи.....	7
1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа.....	8
2. Распределение показателей и их утверждение.....	9
2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	9
2.2. Плановые значения показателей.....	9
3. Направления деятельности и мероприятия программы	10
3.1. Профориентационная работа.....	10
3.2. Карьерное консультирование и сопровождение	10
3.3. Взаимодействие с работодателями	12
3.4. Информационное обеспечение.....	13
3.5. Развитие кадрового потенциала РЦСТиАВ	14
4. Организация управления и контроль реализации программы.....	14
4.1. Управление программой.....	14
4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы.....	14
5. Ресурсное обеспечение программы	15
5.1. Финансовое обеспечение	15
5.2. Материально-техническое обеспечение.....	15
5.3. Кадровое обеспечение.....	15
6. Заключительные положения.....	22

1. Общие положения

Пензенский государственный университет (далее – ПГУ) является крупнейшим высшим учебным заведением Пензенской области не только по числу обучающихся, но и по целому ряду других параметров.

ПГУ состоит из:

- Политехнического института;
- Педагогического института им. В.Г. Белинского;
- Медицинского института;
- Института экономики и управления;
- Юридического института;
- Института физической культуры и спорта;
- Института международного сотрудничества;
- Института непрерывного образования;
- Военного учебного центра;
- Многопрофильного колледжа;
- 3-ех филиалов.

В настоящее время число обучающихся в ПГУ превышает 20000 человек – это 60% всех студентов Пензенской области.

В ПГУ трудятся около 200 докторов наук, профессоров, около 700 кандидатов наук, доцентов. Вуз реализует подготовку по 254 образовательным программам. Следует отметить, что эти программы ориентированы на важнейшие для региона направления инженерного, медицинского, педагогического и военного образования.

Начиная с 2008 года, ПГУ осуществляет целевую подготовку специалистов в интересах предприятий ОПК Пензенского и соседних регионов, подведомственных Министерству промышленности и торговли России, Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом» и Федеральному космическому агентству.

Ежегодно в ПГУ выполняется более 200 научных исследований,

результаты многих из них успешно используются в различных отраслях экономики. Проекты ученых ПГУ — победители многих открытых конкурсов федеральных целевых программ (ФЦП), конкурса по отбору организаций на право получения субсидий на реализацию комплексных проектов по созданию высокотехнологичного производства. Ученые ПГУ ежегодно становятся участниками и победителями конкурсов Российского научного фонда, Российского фонда фундаментальных исследований, конкурсов Совета по грантам Президента Российской Федерации и пр.

Партнерами университета являются крупнейшие научные и научно-производственные структуры региона, среди которых: ЗАО «ЦеСИС»; ЗАО НПП «МедИнж»; АО «ПО «Старт», АО «НИИ физических измерений», АО «Рубин», АО ПО «Электроприбор», АО «Радиозавод», АО «Пензенский научно-исследовательский электротехнический институт», АО «Научно-исследовательский институт электронно-механических приборов», АО «Пензтяжпромарматура» и др.

Среди наиболее успешных проектов, осуществляемых университетом совместно с предприятиями и организациями региона, следует назвать создание базовых кафедр, успешно функционирующих на базе самих предприятий. В настоящее время таких кафедр восемь. Благодаря им университет имеет возможность использовать техническую базу наиболее успешных предприятий региона, а предприятия, в свою очередь, получают кадры, подготовленные грамотно, с учетом современных требований конкретных отраслей производства и даже конкретных предприятий.

Стратегическая цель ПГУ — стать центром концентрации профессиональных компетенций и коммуникационной площадкой в инновационной и цифровой трансформации Пензенского региона для достижения национальных целей Российской Федерации.

Целевая модель ПГУ ориентирована на достижение национальных целей развития Российской Федерации, Пензенской области через решение образовательных, исследовательских, инновационных и социально-

культурных задач, отвечающих требованиям цифровой трансформации общества и преодоления глобальных вызовов. Эффективная система выявления, поддержки, развития способностей и талантов молодёжи; охват всех обучающихся дисциплинами, обеспечивающими формирование цифровых компетенций; увеличение доходов от образовательной деятельности, в том числе от дополнительного профессионального образования; увеличение доли обучающихся по договорам о целевом обучении; увеличение образовательных программ, реализуемых в сетевой форме с ведущими университетами и научными организациями; рост академической мобильности; реализация «гибкого» подхода к обучению, учитывающего индивидуальные запросы обучающихся, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья – будет результатом образовательной политики, обеспечивающей гибкую и диверсифицированную подготовку и переподготовку высококвалифицированных кадров, владеющих современными технологиями, обладающих компетенциями для работы в условиях инновационного развития. Политика в области научно-исследовательской деятельности и инноваций будет характеризоваться конкурентоспособностью научных проектов и трансфером их результатов, сформированным опережающим заданием для опытно-конструкторских и технологических работ по приоритетам нацтехнологического развития Российской Федерации, интеграцией с научными, образовательными организациями и предприятиями на межрегиональном и международном уровне, системой подготовки научных, научно-педагогических кадров и сопровождения талантливой молодёжи. Достижение качественных характеристик целевой модели приведет к росту количественных показателей, 15 в том числе: объёму средств от исследований, разработок, научно-технических услуг по договорам с организациями реального сектора экономики и за счёт средств бюджета субъекта Российской Федерации и местных бюджетов, объёму доходов от результатов интеллектуальной деятельности и др. Достижение

цели и решение задач молодежной политики будет способствовать созданию условий для самоопределения и социализации личности, воспитания гражданственности, патриотизма, преемственности традиций и обеспечения равных условий для духовного, культурного, интеллектуального развития, формирования здорового образа жизни, физического воспитания молодежи, в т.ч. лиц с ограниченными возможностями здоровья. Развитие и поддержку получат актуальные молодежные инициативы и проекты. Будут адаптированы новые модели студенческого самоуправления, волонтерского движения. Обучающимся будет представлена возможность участия в работе региональных органов власти, молодежном правительстве, молодежном парламенте и проектах, реализуемых Правительством Пензенской области. Более 90% обучающихся будут вовлечены в систематические занятия физической культурой и спортом, охват студенческой аудитории добровольческой деятельностью – не менее 25%, участие студенческой молодежи в грантовых конкурсах, форумах – не менее 15%. Изменение подходов к управлению политикой по развитию человеческого капитала позволит обеспечить университет конкурентоспособными квалифицированными кадрами, сформировать программы адаптации молодых научно-педагогических работников (кадровый резерв, систему наставничества), создать систему регулярного кадрового аудита, привлечь специалистов-практиков к образовательной и научной деятельности, усовершенствовать систему показателей «эффективного контракта», обеспечить академическую мобильность, развить корпоративную культуру. Доля профессорско-преподавательского состава в возрасте до 39 лет к 2032 году составит 35,5 %. Достижение цели и решение задач по развитию инфраструктуры будет способствовать созданию современного университетского кампуса, построенного на принципах комфортности условий для обучения и проживания, многофункциональности, технологий искусственного интеллекта, ресурсоэффективности, комплексной безопасности, экологичности, доступности для лиц с ограниченными

возможностями здоровья, оперативного реагирования на социальные потребности региона, привлечения дополнительных инвестиций. Политика в области цифровой трансформации приведет к глубокой реорганизации его бизнес-процессов, развитию цифровых сервисов в интересах обучающихся и работников, позволит достигнуть «цифровой 16 зрелости» университета, стать основным региональным центром научных разработок и экспертизы проектов цифровой трансформации, основным поставщиком кадров цифровой трансформации для региона. Выполнение социальной миссии университета будет способствовать интеграции университета в общественно-политическую жизнь региона, развитию социокультурной, творческой и спортивной среды, совершенствованию системы эффективного трудоустройства выпускников. Политика в области международной деятельности приведет к повышению конкурентоспособности, увеличению экспорта образовательных услуг, расширению спектра образовательных программ, реализуемых в сетевой форме и с использованием языка-посредника (английского).

1.1. Область применения

Настоящая программа определяет основные направления и механизмы развития Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников Пензенского государственного университета (далее – РЦСТиАВ), 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 РЦСТиАВ в соответствии с федеральным проектом «Образование для рынка труда» для повышения уровня трудоустройства выпускников.

Задачи РЦСТиАВ:

- повышение показателей трудоустройства выпускников Пензенского государственного университета;
- системная работа с обучающимися и выпускниками для повышения эффективности трудоустройства;
- заключение соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями Пензенской области и других регионов;
- мониторинг занятости выпускников, в том числе в регионе;
- сбор, анализ и обработка данных об обучающихся по целевым направлениям;
- мониторинг трудоустройства выпускников, обучавшихся по целевым направлениям;
- развитие взаимодействия университета с индустрией;
- организация и проведение карьерных мероприятий;
- проведение просветительской работы.

1.3. Документы, на основании которых разрабатывается программа

Программа разработана на основе следующих документов:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

Устав Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Пензенский государственный университет».

Положение о Региональном центре содействия трудоустройству и адаптации выпускников.

Приказ ректора Пензенского государственного университета от

24.04.2006 № 5/1 «О создании Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников».

Приказ ректора Пензенского государственного университета от 29.09.2014 № 857/о «Об утверждении структуры университета».

Приказ ректора Пензенского государственного университета от 11.02.2015 № 129/о «Об изменении структуры Регионального центра содействия трудоустройству и адаптации выпускников».

2. Распределение показателей и их утверждение

2.1. Ключевые показатели эффективности (КПЭ)

Доля трудоустроенных выпускников – не менее 80%.

Количество заключенных соглашений о сотрудничестве в подготовке и трудоустройстве выпускников – не менее 30 ежегодно.

Доля обучающихся, охваченных мероприятиями ЦК – не менее 70%.

Количество проведенных карьерных консультаций – не менее 400 ежегодно.

2.2. Плановые значения показателей

Показатель	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Доля трудоустроенных выпускников (%)	75	75	76	76	77	80
Количество соглашений с партнерами	20	30	30	30	30	30
Доля обучающихся, охваченных услугами (%)	70	70	70	70	70	70
Консультации (шт.)	500	500	500	450	400	400

Утверждение плановых значений осуществляется директором РЦСТИАВ совместно с проректором по непрерывному образованию и трудоустройству Пензенского государственного университета.

3. Направления деятельности и мероприятия программы

3.1. Профориентационная работа

Организацией и проведением профориентационных мероприятий для школьников и абитуриентов занимается Центр организации приема и довузовской подготовки Института непрерывного образования (далее – ЦОПиДП) Пензенского государственного университета. РЦСТИАВ совместно с ЦОПиДП реализуются мероприятия:

1. Долгосрочной программы содействия занятости молодежи Пензенской области на период до 2030 года.
2. Плана мероприятий по профессиональной ориентации граждан в Пензенской области.
3. Всероссийской акции «Неделя без турникетов».

3.2. Карьерное консультирование и сопровождение

Реализация системы «Школа трудоустройства ПГУ»:

1. Проект «День открытых дверей» – организация экскурсий на предприятия. Цель этого проекта – знакомство с реалиями выбранной профессии, корректировка профессиональных планов и оценка готовности к избранной деятельности. Во время экскурсий студенты могут увидеть весь производственный цикл, почувствовать производственную атмосферу и в реальности увидеть специфику выбранной специальности.

2. Проект «Встреча с будущим» – встречи студентов 2 и 3 курсов с партнерами-работодателями. Цель данного проекта – непосредственное формирование профессиональных компетенций студентов университета:

– за счет договоренностей о практиках и стажировках на предприятиях во время встреч с работодателями;

– за счет проведения круглых столов с работодателями, на которых обсуждаются проблемы молодых специалистов с точки зрения работодателя и с точки зрения молодого специалиста;

- за счет проведения профессиональных тренингов, и мастер-классов от работодателей;

- за счет проведения деловых и бизнес-игр, направленных на формирование резерва потенциальных сотрудников;

- за счет психологических тренингов, направленных на формирование командного духа, лидерства и т.п.

3. Проект «Лицом к лицу» – встречи студентов выпускных курсов с партнерами-работодателями. Цель проекта – содействие трудоустройству выпускников и их адаптация на рынке труда. В рамках данного проекта РЦСТиАВ организует встречи студентов выпускного курса с профильными предприятиями, на которых предприятия презентуют вакансии, и в ходе собеседований отбирают в резерв будущих выпускников.

4. Проект «День предприятия» – презентация партнера-работодателя в университете (презентации, квизы, мастер-классы, викторины и др. активности). Цель проекта – знакомство студентов и выпускников университета с направлениями деятельности предприятия, открытыми вакансиями, возможностями прохождения практики и стажировки, а также деталями трудоустройства.

5. Ярмарка вакансий в ПГУ. Для студентов Ярмарка предоставляет возможность ещё раз посетить тренинги, мастер-классы, тестирования; получить консультации от работодателей; пройти пробные собеседования. Студенты, ранее отобранные в резерв предприятий, на Ярмарке проходят окончательное собеседование и закрепляются за предприятиями. Ярмарка является ещё одной возможностью трудоустроиться по специальности выпускникам прошлых лет, а студенты 1-3-х курсов имеют возможность более подробно познакомиться с рынком труда.

6. Проведение мастер-классов по составлению резюме. Цель мастер-класса – формирование у студентов умения по составлению резюме. Грамотно составленное резюме позволит молодому специалисту рассказать о себе, о своих уникальных способностях и навыках, предоставить

правильную информацию потенциальному работодателю и выделить свою кандидатуру среди всех желающих получить работу.

7. Проведение индивидуальных консультаций студентам и выпускникам, подбор вакансий. Цель консультации – поиск и отбор тех вакансий, которые соответствуют образованию, навыкам и карьерным устремлениям молодых специалистов.

3.3. Взаимодействие с работодателями

Установление взаимодействия университета с организациями-работодателями позволит прогнозировать кадровую потребность предприятий и оперативно закрывать вакансии работодателей. Для студентов университета результатом такого взаимодействия является:

- знакомство с рынком труда;
- получение консультаций от работодателей;
- прохождение пробных собеседований;
- прохождение стажировок;
- закрепление за предприятиями;
- трудоустройство на предприятия.

Для достижения этих целей РЦСТиАВ занимается:

- поиском партнеров-работодателей, заинтересованных в молодых специалистах;
- привлечением работодателей к участию в проектах, реализуемых РЦСТиАВ;
- заключением соглашений о сотрудничестве с предприятиями и организациями различных отраслей;
- организацией стажировок для обучающихся университета;
- привлечением партнеров-работодателей к образовательному процессу (участие в совершенствовании системы подготовки специалистов, внесение предложений по корректировке учебных планов и рабочих

программ дисциплин);

– реализацией проекта «Обратная связь». Цель проекта – встречи представителей университета с выпускниками различных лет, занятыми на предприятиях и организациях Пензенского региона для обсуждения проблемы с точки зрения работодателя и с точки зрения молодого специалиста.

3.4. Информационное обеспечение

Актуализация информации о рынке труда, работодателях, вакансиях и стажировках на странице РЦСТиАВ сайта Пензенского государственного университета и в сообществе РЦСТиАВ «Трудоустройство ПГУ» социальной сети VK.

Использование цифровой платформы «Работа в России» для размещения резюме, вакансий и мониторинга трудоустройства.

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

Распространение информационных материалов (буклетов, презентаций, видеороликов) партнеров-работодателей.

Использование модуля электронно-образовательной среды Пензенского государственного университета «ВУЗ + РАБОТОДАТЕЛЬ». Программа предоставляет доступ к актуальным вакансиям партнеров-работодателей ПГУ, резюме соискателей: студентов и выпускников ПГУ, а также возможность узнать о предприятиях, предлагающих пройти практику и стажировку.

Ожидаемые результаты к 2030 году в модуле «ВУЗ + РАБОТОДАТЕЛЬ»:

- 500 зарегистрированных в модуле партнеров-работодателей ПГУ;
- 400 размещенных актуальных вакансий для студентов и выпускников ПГУ;
- 2000 резюме соискателей из числа студентов и выпускников ПГУ.

3.5. Развитие кадрового потенциала РЦСТиАВ

Организация повышения квалификации сотрудников РЦСТиАВ (участие в семинарах, тренингах, конференциях).

Привлечение к работе РЦСТиАВ обучающихся-волонтеров.

Участие в региональной рабочей группе Пензенской области по вопросу трудоустройства выпускников, завершивших освоение по программам среднего профессионального и высшего медицинского и фармацевтического образования.

Участие в стратегических сессиях, организуемых Единым центром карьеры АНО ВО «Университет Иннополис».

Участие в проектных семинарах, посвященных деятельности Центров карьеры.

4. Организация управления и контроль реализации программы

4.1. Управление программой

Общее руководство реализацией программы осуществляет проректор по непрерывному образованию и трудоустройству Пензенского государственного университета.

Непосредственную координацию и контроль за выполнением мероприятий программы осуществляет директор РЦСТиАВ.

4.2. Мониторинг и оценка эффективности реализации программы

Ежеквартальный мониторинг выполнения мероприятий программы и достижения целевых показателей.

Показатель	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Доля трудоустроенных выпускников (%)	выполнение ¼ годового показателя	выполнение ½ годового показателя	выполнение ¾ годового показателя	выполнение годового показателя
Количество соглашений с партнерами	выполнение ¼ годового показателя	выполнение ½ годового показателя	выполнение ¾ годового показателя	выполнение годового показателя

Доля обучающихся, охваченных услугами (%)	выполнение ¼ годового показателя	выполнение ½ годового показателя	выполнение ¾ годового показателя	выполнение годового показателя
Консультации (шт.)	выполнение ¼ годового показателя	выполнение ½ годового показателя	выполнение ¾ годового показателя	выполнение годового показателя

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

Корректировка программы по результатам оценки.

5. Ресурсное обеспечение программы

5.1. Финансовое обеспечение

Бюджетные средства университета.

5.2. Материально-техническое обеспечение

Офисное помещение РЦСТиАВ (корпус 3а, аудитория 102).

Компьютерная техника, оргтехника: стационарные компьютеры с доступом к сети Интернет, МФУ, ноутбук.

Мебель, оборудование для проведения мероприятий: флипчат.

5.3. Кадровое обеспечение

Схема организационно-управленческой структуры, административных и функциональных связей РЦСТиАВ приведена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Организационно-управленческая структура РЦСТиАВ

Штатные единицы РЦСТиАВ:

1. Директор РЦСТиАВ:

- Осуществляет организационное и методическое руководство РЦСТиАВ по всем направлениям деятельности РЦСТиАВ.
- Организует текущее и перспективное планирование деятельности РЦСТиАВ с учетом целей, задач и направлений, для реализации которых оно создано.
- Определяет новые направления работы.
- Контролирует работу РЦСТиАВ в соответствии с основными задачами РЦСТиАВ.
- Назначает работников, ответственных за реализацию проектов, дает общие указания, осуществляет непосредственное руководство.
- Осуществляет координацию деятельности работников РЦСТиАВ.
- Готовит предложения проректору по НОиТ о решении наиболее важных задач и проблем РЦСТиАВ, о необходимости повышения квалификации работников.
- Обеспечивает своевременное составление установленной отчетной документации.

- Организует взаимодействие РЦСТиАВ с другими структурными подразделениями, общественными организациями университета.
- Участвует в реализации федеральных и региональных программ содействия занятости и трудоустройству молодежи.

2. Начальник отдела кадровых ресурсов (далее – ОКР):

- Осуществляет организационное и методическое руководство отделом на основании Положения о Региональном центре содействия трудоустройству и адаптации выпускников.
- Планирует и организует работу отдела в соответствии с основными задачами РЦСТиАВ; составляет планы и отчеты работы отдела.
- Организует взаимодействие с ответственными за содействие трудоустройству выпускников на выпускающих кафедрах университета.
- Составляет необходимые формы отчетности по трудоустройству выпускников.
- Организует и проводит мероприятия по содействию трудоустройству выпускников, привлекая на эти мероприятия студентов университета.
- Регистрирует студентов и выпускников в целях поиска подходящей работы.
- Информировывает студентов и выпускников о положении на рынке труда.
- Организует работу по заполнению выпускниками университета поступивших вакансий от работодателей.
- Разрабатывает и проводит мероприятия по адаптации выпускников.
- Организует временную занятость студентов (работа со студентами).
- Формирует банк данных выпускников университета.
- Проводит анализ эффективности трудоустройства выпускников университета:

- Внедряет новые формы работы с выпускниками, способствующие трудоустройству выпускников.

- Заключает соглашения и договора с предприятиями для взаимодействия системы «ВУЗ-выпускник-работодатель».

- Собирает информацию о работе РЦСТиАВ для размещения на сайте университета.

3. Начальник отдела содействию трудоустройства выпускников (далее – ОСТВ):

- Осуществляет организационное и методическое руководство отделом на основании Положения о Региональном центре содействия трудоустройству и адаптации выпускников.

- Планирует и организует работу отдела в соответствии с основными задачами РЦСТиАВ; составляет планы и отчеты работы отдела.

- Разрабатывает проекты и мероприятия для привлечения работодателя к взаимодействию со студентами и выпускниками Пензенского государственного университета.

- Организует работу «Школы трудоустройства».

- Подготавливает информацию для студентов и выпускников о состоянии рынка труда.

- Проводит анализ потребности рынка труда в выпускниках.

- Организует временную занятость студентов (работа с предприятиями).

- Привлекает работодателей к участию в Ярмарке вакансий.

- Разрабатывает мероприятия по адаптации выпускников с участием работодателей.

- Заключает соглашения и договора с предприятиями для взаимодействия системы «ВУЗ-выпускник-работодатель».

- Устанавливает связи с организациями и учреждениями с целью постоянного обновления информации о потребностях в выпускниках университета.

- Организует и проводит мероприятия по содействию трудоустройству выпускников, привлекая на эти мероприятия работодателей.

- Составляет необходимые формы отчетности по трудоустройству выпускников.

- Внедряет новые формы работы с работодателями, способствующие трудоустройству выпускников.

- Участвует в реализации федеральных и региональных программ содействия занятости и трудоустройству молодежи.

- Участвует в анкетированиях по вопросам трудоустройства и карьерных предпочтений, проводимых в регионе, в Российской Федерации и в мировых источниках.

- Готовит информацию о работе РЦСТИАВ для размещения на сайте университета.

4. Профконсультант:

- Проводит индивидуальные консультации по трудоустройству со студентами и выпускниками университета.

- Оказывает помощь студентам и выпускникам в профессиональном самоопределении.

- Оказывает помощь студентам и выпускникам университета в поиске вакансий.

- Содействует временному трудоустройству студентов.

- Оповещает студентов университета об имеющихся в РЦСТИАВ вакансиях у работодателей.

- Участвует в разработке и внедрении программ в области профессиональной ориентации студентов и выпускников.

- Консультирует студентов и выпускников по применению законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области труда и занятости.

- Принимает участие в работе по определению потребностей студентов и выпускников в услугах по профессиональной ориентации.

- Взаимодействует с ответственными по содействию трудоустройству выпускников на выпускающих кафедрах университета.

- Ведет учет статистических данных, составляет отчеты по формам государственной и ведомственной отчетности.

- Взаимодействует с работодателями на предмет сбора вакансий для выпускников и проведения совместных мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников.

- Ведет работу в Ассоциации выпускников.

- Размещает информацию о работе РЦСТиАВ на сайте университета.

5. Секретарь директора:

- Осуществляет работу по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности РЦСТиАВ.

- Принимает поступающую в РЦСТиАВ корреспонденцию, передает ее на рассмотрение директору; в соответствии с принятым решением директора РЦСТиАВ передает в отделы или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов.

- Ведет делопроизводство, выполняет различные операции с применением компьютерной техники, предназначенной для сбора, обработки и представления информации при подготовке и принятии решений.

- Принимает документы и личные заявления на подпись директору РЦСТиАВ.

- Подготавливает документы и материалы, необходимые для работы РЦСТиАВ.

– Следит за своевременным рассмотрением и представлением отделами и конкретными исполнителями документов, поступивших на исполнение; проверяет правильность оформления подготовленных проектов документов, передаваемых директору РЦСТиАВ на подпись; обеспечивает качественное редактирование документов.

– Организует проведение телефонных переговоров директора РЦСТиАВ, записывает в его отсутствие полученную информацию и доводит до его сведения ее содержание; передает и принимает информацию по приемно-переговорным устройствам, (телефаксу, телексу и т.п.), а также телефонограммы, своевременно доводит до сведения директора информацию, полученную по каналам связи.

– Составляет по поручению директора РЦСТиАВ письма, запросы, другие документы, готовит ответы авторам писем.

– Выполняет работу по подготовке заседаний и совещаний (сбор необходимых материалов, оповещает участников о времени и месте проведения, повестке дня, их регистрация), ведет и оформляет протоколы заседаний и совещаний.

– Осуществляет контроль за исполнением работниками РЦСТиАВ изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков выполнения указаний и поручений директора РЦСТиАВ.

– Обеспечивает рабочее место директора РЦСТиАВ необходимыми средствами организационной техники, канцелярскими принадлежностями; создает условия, способствующие его эффективной работе.

– Выполняет распоряжения начальников отделов в рамках своих должностных обязанностей.

– Отслеживает текущую информацию о ситуации и прогнозах развития рынка труда в регионе.

– Организует прием посетителей, содействует оперативности рассмотрения просьб и предложений работников РЦСТиАВ.

- Формирует дела в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечивает их сохранность и в установленные сроки сдает в архив.

6. Документовед:

- Формирует и ведет базу студентов и выпускников университета.
- Формирует и ведет базу работодателей.
- Формирует и ведет базу вакансий рабочих мест на предприятиях.
- Формирует и ведет базу студентов и выпускников университета, находящихся на целевом обучении.
- Организует текущее хранение документов.
- Собирает и перерабатывает для начальника ОКР информацию, необходимую для работы или принятия решений.
- Запрашивает и получает начальнику ОКР необходимые сведения от подразделений университета или внешних организаций для использования их в работе или принятии решений.
- Организует информационное взаимодействие начальника ОКР с подразделениями и должностными лицами университета.
- Участвует в организации и проведении всех мероприятий ОКР.
- Организует текущее хранение документов Ассоциации выпускников.
- Выполняет другие виды работ, не перечисленные в должностной инструкции, но направленные на содействие трудоустройству выпускников.

6. Заключительные положения

Настоящая программа является основой для планирования и организации работы РЦСТиАВ 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.