



федеральное государственное  
бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тюменский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБОУ ВО Тюменский ГМУ Минздрава России)

---

**ПРИНЯТО УЧЕНЫМ СОВЕТОМ**  
ФГБОУ ВО Тюменский ГМУ  
Минздрава России  
Протокол №3 от 23.11.2023 г.

**УТВЕРЖДЕНО**  
Ректором ФГБОУ ВО Тюменский  
ГМУ Минздрава России  
И.М. Петров

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О РЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И  
НАСТАВНИЧЕСТВА**

г. Тюмень, 2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет назначение, основные задачи, организационную структуру, функции, обязанности и права, ответственность, взаимодействие с подразделениями Регионального центра развития карьеры и наставничества Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Тюменского государственного медицинского университета (далее - Университет).

1.2. Региональный центр развития карьеры и наставничества (далее – Региональный центр) является структурным подразделением Университета, основной целью деятельности является реализация комплекса мероприятий в рамках взаимодействия с обучающимися, с целью формирования индивидуальных карьерных траекторий, развития карьерной осознанности, повышения уровня конкурентоспособности, направленного на прирост уровня и качества трудоустройства выпускников, а также формирование системы наставничества.

1.3. Региональный центр в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, в том числе в сфере здравоохранения и образования, Уставом Университета, локальными актами Университета и Регионального центра, принятыми в установленном порядке.

1.4. Подразделение возглавляет начальник, назначенный на должность и освобождаемый от должности приказом ректора.

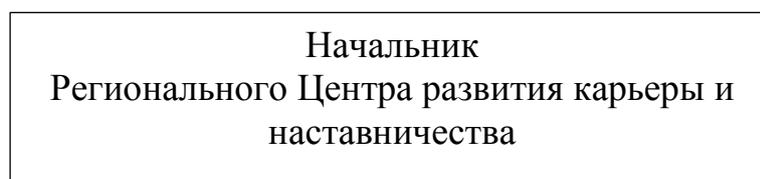
2.1. Квалификационные требования к начальнику регионального центра: на должность начальника назначается лицо, имеющее высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет.

2.2. В случае временного отсутствия начальника регионального центра, в том числе болезни, отпуска, командировки, а также в случае прекращения трудовых отношений до замещения должности, его обязанности исполняет ведущий специалист регионального центра. Данное лицо приобретает соответствующие права на период исполнения обязанностей и несет ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

## 2. Организационная структура

2.1. Структура и штат Регионального центра формируется с учетом основных функциональных задач, а также специфики и объема возлагаемых на него обязанностей и утверждается ректором Университета.

2.2. Региональный центр состоит из следующих структурных звеньев:



Ведущий специалист  
Регионального Центра развития карьеры и  
наставничества

Психолог  
Регионального Центра развития  
карьеры и наставничества

2.3. Квалификационные требования, распределение должностных обязанностей между работниками, права, ответственность начальника Регионального центра и других работников, регламентируются трудовыми договорами и должностными инструкциями, утвержденными проректором по молодежной политике и региональному развитию.

### 3. Задачи

Региональный центр осуществляет следующие задачи:

- 3.1. Планирование и разработка стратегии работы Регионального центра;
- 3.2. Построение системы карьерно-образовательных мероприятий и рекрутинговых событий;
- 3.3. Организация и проведение профессионально-ориентирующих мероприятий, мероприятий по профессиональной агитации;
- 3.4. Внедрение новых форматов и видов взаимодействия с работодателями и органами исполнительной власти в сфере здравоохранения;
- 3.5. Формирование в Тюменском ГМУ среды, массово и индивидуально воздействующей на студентов в части их гибкой карьерной определенности с первых курсов;
- 3.6. Формирование партнерских отношений с обучающимися и оказание содействия в построении персональной карьерной траектории;
- 3.7. Усиление внеучебного информационного поля для развития карьерной осознанности студентов и выпускников, удовлетворения запросов работодателей и пассивного изучения потребностей и интересов студентов;
- 3.8. Сотрудничество с медицинскими организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников, организация опроса работодателей на предмет удовлетворенности качеством выпускников;
- 3.9. Взаимодействие с местными органами власти, в том числе с центрами занятости населения, общественными организациями и медицинскими сообществами, заинтересованными в улучшении положения студентов и выпускников на рынке труда;
- 3.10. Создание условий для формирования индивидуального цифрового следа обучающихся;
- 3.11. Формирование эффективной системы привлечения работодателей к взаимодействию с обучающимися;
- 3.12. Содействие построению траектории профессионального развития обучающихся, обучение навыкам планирования карьеры;
- 3.13. Выявление профессиональных предпочтений студентов, оценки готовности к осуществлению профессиональной деятельности;

3.14. Формирование банка вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим специальностям, предоставление выпускникам информации о вакантных местах работодателей;

3.15. Проведение аналитической деятельности трудоустройства выпускников СПО, специалитета, бакалавриата, магистратуры, ординатуры, аспирантуры Тюменского ГМУ;

3.16. Участие в разработке программ, направленных на развитие кадрового потенциала регионального здравоохранения, обеспечения отрасли квалифицированными медицинскими кадрами, формирование эффективного кадрового резерва;

3.17. Формирование системы наставничества.

#### **4. Функции**

В соответствии с основными задачами Региональный центр осуществляет следующие функции:

4.1. Организация межведомственного взаимодействия с органами исполнительной власти системы здравоохранения, медицинскими и организациями и профессиональными медицинскими сообществами;

4.2. Участие в проектах и программах, проводимых органами исполнительной власти всех уровней, по улучшению положения студентов и выпускников на рынке труда;

4.3. Участие в совещательных мероприятиях и рабочих встречах с представителями департаментов здравоохранения Тюменской и Курганской областей, ХМАО, ЯНАО и иными организациями государственной и частной системы здравоохранения;

4.4. Реализация мероприятий в рамках проекта «Школа профессионального мастерства» с участием Лидеров-экспертов регионального здравоохранения и обучающихся, реализация проекта, направленного на повышение привлекательности сельской медицины и устранение кадрового дефицита медицинских организаций, расположенных в сельской местности;

4.5. Анкетирование обучающихся Тюменского ГМУ для выявления профессиональных предпочтений и определения механизмов формирования индивидуальных карьерных траекторий;

4.6. Внедрение механизма «обратной связи»: работодатель – Тюменский ГМУ и проведение исследований по определению уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров, выявления предпочтений работодателей по освоению знаний, умений, навыков и компетенций;

4.7. Проведение аналитической деятельности трудоустройства либо продолжения обучения на следующем уровне образования выпускников специалитета, бакалавриата, магистратуры, ординатуры, аспирантуры Тюменского ГМУ;

4.8. Разработка программ, направленных на развитие кадрового потенциала здравоохранения, обеспечение отрасли квалифицированными медицинскими кадрами, формирование эффективного кадрового резерва;

4.9. Подготовка отчетов и планов по направлению деятельности Регионального центра;

4.10. Обеспечение информационного наполнения раздела официального сайта Тюменского ГМУ, мессенджеров контингента студентов и выпускников, касающиеся направлений деятельности Регионального центра;

4.11. Осуществление деятельности, направленной на формирование системы наставничества.

## **5. Обязанности начальника подразделения**

Начальник обязан:

6.1. Принимать участие в ежегодном планировании и разработке стратегии работы Регионального центра;

6.2. Принимать участие в разработке документов, определяющих работу Университета в части внедрения технологий развития карьеры обучающихся и формирования системы наставничества, а также нормативных актов, регламентирующих межведомственное взаимодействие Университета с органами исполнительной государственной власти в сфере здравоохранения;

6.3. Участвовать в организации и проведении профессионально-ориентирующих мероприятий, в том числе профессиональной агитации;

6.4. Участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию индивидуальных карьерных траекторий обучающихся;

6.5. Участвовать в производственных собраниях, конференциях, совещаниях, иных мероприятиях различного формата;

6.6. Участвовать в организации и проведении анкетирования обучающихся Тюменского ГМУ для выявления профессиональных предпочтений и формирования индивидуальных карьерных траекторий;

6.7. Проводить анализ уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки кадров, выявления предпочтений работодателей по освоению знаний, умений, навыков и компетенций;

6.8. Обеспечивать эффективное взаимодействие с местными органами власти, в том числе с центрами занятости населения, общественными организациями и медицинскими сообществами, заинтересованными в улучшении положения студентов и выпускников на рынке труда;

6.9. Осуществлять подготовку информации для ректора, Ученого совета, проректора по молодежной политике и региональному развитию о результатах деятельности, направленной на формирование навыков планирования карьеры и реализации индивидуальных карьерных траекторий обучающихся.

6.10. Подводить итоги реализованных мероприятий и проектов.

## **6. Права**

6.1. Права подразделения реализуются начальником и сотрудниками в соответствии с установленным в должностных инструкциях распределением обязанностей.

6.2. Начальник имеет право:

6.2.1. Принимать участие в производственных собраниях, совещаниях, заседаниях, проводимых руководством университета в части развития карьеры обучающихся;

6.2.2. Разрабатывать и вносить предложения по внедрению современных механизмов формирования карьерных траекторий обучающихся;

6.2.3. Обязан сообщать руководству Университета обо всех выявленных в деятельности Университета и его структурных подразделений несоответствиях, вносить предложения по их устранению;

6.2.4. Обращаться к администрации Университета по вопросам организационного и материально-технического обеспечения своей деятельности;

6.2.5. Запрашивать от структурных подразделений Университета отчеты, статистические данные и другие сведения, необходимые для аналитической работы.

## **7. Ответственность**

7.1. Начальник несет ответственность за:

7.1.1. Несвоевременное и некачественное исполнение обязанностей, возложенных на Региональный центр;

7.1.2. За сохранность имущества и оборудования Университета, экономное и рациональное расходование материалов и оборудования Регионального центра и Университета;

7.1.3. Дисциплинарную ответственность за несоблюдение трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка Университета, правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Взаимодействие с подразделениями**

Региональный центр осуществляет свою деятельность в сотрудничестве и взаимосвязи с другими подразделениями Тюменского государственного медицинского университета в целом. Характер и виды функциональных связей Центра определяются спецификой деятельности, необходимой для решения основных задач.