

Министерство культуры российской федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Московский государственный институт культуры»

«Утвержден»
приказом и.о. ректора МГИК
Д.С. Сидоров
от « 9 » июня 2026г. № 529-О

План
План мероприятий (дорожная карта) по взаимодействию
Московского государственного института культуры с партнерами работодателями

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебно-методического управления

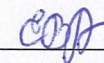


Баковкина О.А.

«09» июня 2026г.

РАЗРАБОТАНО

Директор Центра управления качества образования и
карьерных возможностей



Аверина Е.В.

«09» июня 2026г.

Химки, 2026

Настоящий документ представляет собой План мероприятий (дорожную карту) по взаимодействию Московского государственного института культуры с партнерами-работодателями на 2026/2027 учебный год.

План разработан в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 13, 15, 19, 29, 71.1, 82, 95), Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении», Приказом Минобрнауки России № 885 / Минпросвещения России № 390 от 5 августа 2020 г. «Об утверждении Положения о практической подготовке обучающихся», Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования, а также с учётом отраслевых соглашений и локальных нормативных актов Московского государственного института культуры (далее – Институт).

Цель документа – создание системной, юридически обеспеченной модели взаимодействия Института с профильными организациями — работодателями в сфере культуры, искусства, медиа и государственного управления, направленной на повышение качества подготовки выпускников, их конкурентоспособности на рынке труда и обеспечение отраслей культуры квалифицированными кадрами.

План включает три укрупнённых трека: Образовательный трек (участие работодателей в оценке и развитии качества образования, актуализация ОПОП, экспертиза, ГИА, практическая подготовка), Факультетский трек (ежемесячные карьерные мероприятия на всех 6 факультетах Института с привлечением профильных работодателей) и Карьерный трек (общеинститутские и выездные мероприятия по трудоустройству, стажировкам, предпринимательству и развитию карьерных компетенций студентов).

Структура плана содержит: нормативно-правовую базу (кодифицированные акты, федеральные законы, постановления Правительства РФ, ведомственные акты, ФГОС ВО, акты социального партнёрства); план-график мероприятий по трём трекам с указанием содержания, сроков, ответственных и планируемых результатов; количественные и качественные показатели результативности взаимодействия с работодателями.

Документ предназначен для руководителей и сотрудников Института, ответственных за организацию взаимодействия с работодателями: курирующие проректора, учебно-методического управления (далее – УМУ), Центра

управления качеством образования и карьерными возможностями (далее – Центр), деканов факультетов, заведующих кафедрами.

Реализация плана позволит обеспечить юридически безупречную договорную основу практической подготовки, вовлечь работодателей во все этапы образовательного процесса (от разработки ОП до оценки выпускников), создать прозрачную систему трудоустройства и карьерного сопровождения студентов, а также повысить репутацию Института как вуза, ориентированного на реальные запросы отрасли культуры.

Ключевые слова: работодатели, практическая подготовка, целевое обучение, ГИА, актуализация ОПОП, реестр партнёров, карьерный трек, стажировки, трудоустройство, молодёжное предпринимательство.

Цель:

Создание системной, юридически обеспеченной модели взаимодействия Института с профильными организациями — работодателями в сфере культуры, искусства, медиа и государственного управления, направленной на повышение качества подготовки выпускников, их конкурентоспособности на рынке труда и обеспечение отраслей культуры квалифицированными кадрами.

Задачи:

Задача 1. Обеспечить участие работодателей в образовательном процессе: экспертиза и актуализация ОПОП, согласование программ практик и ФОС, работа в составе ГЭК (не менее 50% членов комиссий).

Задача 2. Реализовать систему практической подготовки на основе договоров о практической подготовке, назначением наставников от организаций и ежеквартальным согласованием индивидуальных заданий.

Задача 3. Сформировать и ежегодно актуализировать реестр партнёров-работодателей (не менее 70 организаций, 15–20 новых договоров) с созданием электронной базы данных (профиль деятельности, количество мест для практики, требования к студентам).

Задача 4. Проводить ежемесячные карьерные мероприятия на всех 6 факультетах (ФГКП, БИФ, ХФ, ФМИ, ТРФ, МАИС) с привлечением профильных работодателей — от государственных учреждений культуры до медиахолдингов и продюсерских центров.

Задача 5. Обеспечить участие студентов в общеинститутских и внешних карьерных проектах: олимпиада «Я — профессионал» (не менее 1500 зарегистрированных студентов), акселераторы НТИ, программа «Я — в Деле» (развитие предпринимательства и самозанятости), межнациональный проект «Культура на русском».

Задача 6. Организовать системную работу по трудоустройству выпускников: ярмарки вакансий «Работа в культуре» (2 раза в год, не менее 20 работодателей), деловые игры по самопозиционированию на рынке труда (HR-наставничество), грантовый проектный интенсив «Твой культурный проект на миллион».

Задача 7. Проводить ежегодный мониторинг удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников (апрель – май) с подготовкой аналитической справки для ректората и перечня «зон роста» с балльной оценкой.

1. Нормативно-правовая база

Взаимодействие Института с работодателями – это не факультативная инициатива, а юридически закреплённая системная обязанность, пронизывающая все уровни законодательства — от ТК РФ до Устава Института.

Таблица №1 Основные правовые акты, регулирующие взаимодействие вузов и работодателей

1. Фундаментальные кодифицированные акты			
№	Категория Название документа (с актуальными изменениями)	Положения о взаимодействии вузов и работодателей	Нормативные основания / ссылки на статьи
1.1.	Трудовой кодекс РФ (ТК РФ)	Регулирует отношения при трудоустройстве студентов: ученический договор, совмещение работы с учёбой. Основа для отраслевых и региональных соглашений.	Глава 32 — ученический договор; Глава 26 — гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением; Ст. 20, 23-27 — социальное партнёрство в сфере труда
1.2.	Гражданский кодекс РФ (ГК РФ)	Лежит в основе договорной работы: регламентирует порядок заключения	Глава 37 — договор подряда; Глава 39 — возмездное оказание услуг;

		гражданско-правовых договоров между вузом и компанией.	Глава 22 — заключение договора (оферта / акцепт); Ст. 421 — свобода договора
2.	Федеральные законы РФ		
2.1.	Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ	Закрепляет обязательность практической подготовки обучающихся: - устанавливает правовые основы целевого обучения; - предоставляет вузам право привлекать работодателей к разработке и экспертизе образовательных программ; - определяет возможность привлечения экспертов (в т.ч. работодателей) к независимой оценке качества образования.	Ст. 13 — требования к реализации образовательных программ; Ст. 15 — сетевая форма реализации программ (с участием работодателей); Ст. 19 — научно-методическое и ресурсное обеспечение; Ст. 71.1 — особенности приема на целевое обучение; Ст. 82 — участие работодателей в ГИА; Ст. 95 — независимая оценка качества образования
2.2.	Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ	Определяет правовую основу деятельности профсоюзов как обязательного участника социального партнёрства, в т.ч. при заключении отраслевых соглашений с участием работодателей.	Ст. 11 — право профсоюзов на участие в нормотворчестве и социальном партнёрстве; Ст. 13 — право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства; Ст. 26 — участие в коллективных переговорах, заключении соглашений
3.	Постановления и распоряжения Правительства РФ		

3.1.	Постановление Правительства РФ от 27.04.2024 № 555	Утверждает Положение о целевом обучении по программам СПО и ВО: регулирует обязательства сторон (вуза, работодателя, студента), порядок заключения договоров.	П. 1 — утверждены Положение о целевом обучении, типовая форма договора, форма заявки; П. 2 — признаны утратившими силу предыдущие акты (№ 1681, № 1227 и др.); П. 3 — документ действует до 1 мая 2030 года; Разделы Положения — регламентируют права, обязанности и ответственность сторон (вуза, работодателя, обучающегося)
3.1.	Изменения к нему — Постановление Правительства РФ от 07.04.2025 № 447	Корректирует правила целевого обучения: уточняет особенности приёма в интересах госбезопасности, обязательства по военной службе после обучения и т.д.	П. 2 — обновлена редакция пунктов 9, 10, 11, 12 Положения; Новые пункты 9(1), 10(1), 12(1), 15(1)-15(6) — особенности целевого обучения в интересах госбезопасности, военной службы, ОПК; Срок действия — отдельные положения вступают в силу с 1 мая 2026 г.
4.	Ведомственные нормативные акты (Приказы и письма Минобрнауки, Минкультуры РФ и др.).		
4.1.	Приказ Минобрнауки России от 05.08.2020 № 885 / Минпросвещения России № 390	Утверждает Положение о практической подготовке обучающихся: - определяет порядок организации практики; - закрепляет необходимость заключения договора между вузом и профильной	П. 3 — организация практической подготовки; П. 11 — обязательное заключение договора между вузом и профильной организацией; Приложение № 1 — примерная форма договора о практической подготовке

		организацией (работодателем); - утверждает примерную форму договора.	
4.2.	Приказ Минобрнауки России от 23.09.2025 № 701	Вносит изменения в действующее Положение о практической подготовке: уточняет порядок заключения договоров, формы отчётности и т.д.	Вносит изменения в Положение о практической подготовке: — уточняет порядок заключения договоров; — устанавливает новые формы отчётности по итогам практики; — детализирует обязанности сторон.
4.3.	Приказ Минобрнауки России от 05.12.2014 № 1547 (ред. от 25.11.2022) «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	Документ детализирует, как именно оценивается работа вуза с партнёрами. В качестве подтверждения эффективности взаимодействия с работодателями учитываются: - наличие на сайте информации о трудоустройстве выпускников; - реализация программ дополнительного образования и стажировок, в т.ч. для работодателей и их сотрудников; - участие работодателей и их объединений в независимой оценке качества подготовки студентов, а также в работе апелляционных комиссий при проведении ГИА.	Показатели раздела III (оценка качества): — информация о трудоустройстве на официальном сайте вуза; — наличие программ ДПО и стажировок для работодателей; — участие работодателей в независимой оценке качества и работе апелляционных комиссий ГИА.

4.4.	Приказ Минкультуры России от 09.06.2009 № 304 «О подготовке кадров по образовательным программам высшего профессионального образования за счёт средств Министерства культуры Российской Федерации»	Регулирует подготовку кадров в сфере музыкального, театрального и киноискусства за счёт средств Минкультуры; - утверждает Положение об организации подготовки кадров, форму заявки на кандидатов, состав Комиссии по отбору заявок от подведомственных вузов; - закрепляет обязанность вузов подавать заявки на подготовку кадров и взаимодействовать с Минкультуры в рамках отбора кандидатов.	П. 1-2 — утверждено Положение об организации подготовки кадров за счёт средств Минкультуры; Приложение № 1 — форма заявки на подготовку кадров; П. 9-12 — состав и регламент работы Комиссии по отбору заявок.
4.5.	Письмо Минкультуры России от 11.11.2020 № 463-01.1-39-ОЯ «Об организации практики обучающихся в 2020/2021 учебном году»	Регламентирует организацию практики в вузах, подведомственных Минкультуры, в условиях пандемии; - предусматривает возможность проведения практики в образовательной организации или в профильной организации на основании договора. - требует включения в договор условий о соблюдении санитарно-эпидемиологических мер и ответственности организации за жизнь и здоровье обучающихся.	П. 2-4 — порядок проведения практики в подведомственных вузах; Рекомендуемые условия договора — санитарно-эпидемиологические требования, ответственность за жизнь и здоровье обучающихся.

5.1.	Федеральные государственные образовательные стандарты ФГОС высшего образования по направлениям подготовки (актуальные версии)	ФГОС закрепляют за работодателями статус полноправных участников образовательного процесса: - участие в разработке и экспертизе – привлекаются к разработке стратегий обеспечения качества, примерных ОПОП, рецензированию учебных материалов и оценочных средств. - оценка качества образования и ГИА – представители бизнеса входят в состав государственных экзаменационных комиссий (ГЭК), часто выступая председателями; - практическая подготовка – места для учебной и производственной практик предоставляются работодателями на основе договоров; - учёт профессиональных стандартов – при разработке профессиональных компетенций вузы ориентируются на актуальные требования рынка труда, зафиксированные в профстандартах.	Раздел «Требования к кадровым условиям реализации программы» — доля штатных научно-педагогических работников; Раздел «Требования к организации практики» — базы практик на основе договоров с работодателями; Раздел «Государственная итоговая аттестация» — обязательное включение представителей работодателей в состав ГЭК; Пункт о профессиональных стандартах — соответствие формируемых компетенций требованиям рынка труда.
6.	Акты социального партнёрства		
6.1.	Отраслевое соглашение между Минкультуры РФ и Общероссийским	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере культуры;	Раздел 3 (Социально-экономические гарантии) — общие принципы регулирования труда в сфере культуры;

	профсоюзом работников культуры на 2026–2028 гг. (ред. от 15.07.2025)	- служит основой для региональных соглашений и коллективных договоров; - способствует сотрудничеству между работодателями (организациями культуры) и работниками, что косвенно влияет на практику и трудоустройство выпускников.	Раздел 5 (Развитие социального партнёрства) — содействие сотрудничеству работодателей и работников; П. 7.2-7.4 — вопросы профессионального образования, практики и стажировок выпускников
6.2.	Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Минобрнауки, на 2025–2027 гг.	Устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, включая механизмы взаимодействия вузов и работодателей: организацию практик, стажировок, целевого обучения, трудоустройства выпускников.	4.5.2 — развитие базовых кафедр и практической подготовки обучающихся; П. 4.6 — организация стажировок преподавателей на предприятиях; П. 6.1.6 — содействие трудоустройству выпускников; П. 6.3 — реализация программ целевого обучения

2. План работы с работодателями

Настоящий План является рабочим документом прямого действия для структурных подразделений Института, обеспечивающим системную реализацию юридически обязательных механизмов взаимодействия вуза с профильными организациями — работодателями в сфере культуры, искусства, медиа и государственного управления. План носит не рекомендательный, а нормативно-обеспечивающий характер, поскольку его мероприятия базируются на императивных требованиях федерального законодательства, ведомственных актов, образовательных стандартов и локальных нормативных актов Института.

Таблица №2 План работы с работодателями

1. Образовательный трек			Обеспечение участия работодателей в оценке и развитии качества образования, актуализация образовательных программ, содействие трудоустройству выпускников			
№	Мероприятие	Нормативно-правовая база РФ	Содержание и особенности реализации для Института	Сроки проведения	Ответственные	Результат / отчётные данные
1.1.	Круглый стол «Качество подготовки кадров: запросы работодателей МГИК»	ФЗ №273, ст.28 п.2.4; ФГОС ВО актуальная версия по каждому направлению	Приглашение ключевых работодателей и партнеров. Презентация результатов мониторинга трудоустройства выпускников 2024-2026 гг. Формирование совместных рекомендаций по корректировке ОПОП под актуальные запросы отрасли.	Октябрь 2026	Центр, УМУ	Программа, список участников (не менее 30 организаций), протокол с дорожной картой, соглашение о внесении изменений в ОПОП
1.2.	Встреча с работодателями в рамках практической подготовки	Ст. 13 273-ФЗ и Приказ № 885/390 (п. 11) прямо требуют договорной основы практики.	Совместное согласование: календарных графиков практик (учебная, производственная, преддипломная), индивидуальных	Ежеквартально (ноябрь 2026, февраль 2027, май 2027)	Отдел практики УМУ, руководители практик от института и организаций	Запись вебинаров, Протоколы встреч, утверждённые индивидуальные планы и задания, отчёты о промежуточных

			заданий под реальные проекты ДК/библиотек/музеев, назначение наставников от организаций. Контроль через электронный дневник практики в LMS Института. Решение организационных проблем (допуск, медосмотры для работы с детьми в творческих коллективах).			результатах с оценкой наставника
1.3.	Мониторинг удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников	Ст. 29 273-ФЗ обязывает вуз к открытости и публичной отчётности. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 10.12.2013 № 462 действующий, требует учёта мнения работодателей при самообследовании.	Анкетирование (онлайн + личные интервью) по блокам: профессиональные компетенции, универсальные компетенции (работа в команде, коммуникация с заказчиком), готовность к цифровой трансформации в культуре. Анализ	Апрель–май 2027	Центр	Аналитическая справка для ректората, сводные таблицы для отчёта о самообследовании, перечень зон роста с балльной оценкой

			отзывов на ВКР и практику. Оценка востребованности конкретных специализаций Института			
1.4.	Актуализация реестра партнёров-работодателей	Постановление Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 29.12.2025)	Систематизация и обновление данных по факультетам: сбор актуальных контактов (ДК, парки, театры, музеи, библиотеки, концертные агентства, СМИ). Заключение новых договоров о сотрудничестве с приоритетными организациями Создание электронной базы с карточкой каждой организации (профиль деятельности, количество мест для практики, требования к студентам).	Сентябрь 2026; Февраль 2027	Отдел практики УМУ, деканаты, кафедры Центр	Актуальный реестр (не менее 70 организаций), 15–20 новых договоров, доступная для кафедр электронная база с фильмами

1.5.	Совместные проектные сессии с работодателями по актуализации ОПОП	Работодатели обязаны участвовать в обновлении ОПОП согласно ФГОС (п. 2.4/2.7 в зависимости от поколения).	Прямое включение представителей работодателей в процесс обновления содержания программ. Анализ действующих ОПОП на соответствие профстандартам и реальным задачам.	Декабрь 2026; Март 2027	УМУ, деканаты, представители работодателей Центр	Протоколы сессий, обновлённые ОПОП с визой/согласованием работодателя, план внедрения изменений на 2027/2028 уч. г.
1.6.	Участие работодателей в работе ГИА (председатели и члены ГЭК)	Порядок проведения ГИА ФЗ №273 ст.16 Приказ Минобрнауки от 29.06.2015 № 636 (ред. от 08.07.2025) : ФГОС 3++ и 4-го поколения требуют, чтобы председатель ГЭК был из числа работодателей	Обеспечение требования аккредитации: привлечение действующих представителей профильных организаций (руководители, заместители, главные специалисты руководителей в качестве председателей ГЭК. Рецензирование ВКР практиками. Оценка реальной пригодности выпускной работы к	Январь – Июнь 2027	отдел практики УМУ, деканаты	Протоколы ГЭК с подписями работодателей, отзывы на ВКР (не менее 50 шт.), отчёт о соответствии качества подготовки требованиям отрасли

			внедрению в учреждении культуры.			
1.7.	Семинары для ППС: «Требования работодателей к компетенциям выпускников МГИК»	Ст. 47 273-ФЗ (права и свободы педагогических работников). Повышение квалификации ППС — прямое требование лицензирования.	Повышение осведомлённости преподавателей: приглашение HR-директоров из сферы культуры, руководителей кадровых служб Департамента культуры. Разбор реальных кейсов провалов и успехов выпускников на собеседованиях. Обсуждение, как адаптировать методики преподавания под запрос «уметь делать результат, а не знать теорию».	Январь 2027	УМУ, Центр	Запись вебинара Программа семинаров, список участников ППС (не менее 50 чел.), методические рекомендации для кафедр по обновлению ФОС, протокол с конкретными предложениями
2. Факультетский трек			Обеспечение проведения ежемесячных карьерных мероприятий, адресно ориентированных на специфику каждого из 6 факультетов Института (ФГКП, БИФ, ХФ, ФМИ, ТФ, МАИС), с привлечением профильных работодателей — от государственных учреждений культуры до медиахолдингов и продюсерских центров.			

№	Факультет / Направления подготовки	Тип мероприятия	Содержание и особенности реализации для Института	Сроки проведения (2026–2027)	Ответственные	Результат / отчётные данные
2.1.	Факультет государственной культурной политики Культурология, Менеджмент креативных индустрий, Менеджмент и технологии социально-культурной деятельности, Арт-бизнес и управление в сфере культуры, Управление креативными проектами в сфере молодёжной политики	День открытых дверей «Работодатель в гостях у факультета государственной культурной политики»	Встречи студентов с ведущими работодателями сферы культуры и креативных индустрий. Презентация вакансий, стажировок и проектов. Мастер-классы от практиков.	Ноябрь 2026	Деканат ФГКП, Центр	Список участников (не менее 100 студентов и 10 работодателей), программа мероприятия, фото/видеоотчёт, ссылки на публикации в СМИ
2.2.	Библиотечно-информационный факультет Библиотечно-информационная деятельность, Документоведение и архивоведение	Форум «Библиотекари в деле»	Профессиональный форум с участием руководителей библиотек, архивов, информационных центров. Обсуждение цифровой трансформации отрасли и новых компетенций выпускников.	Декабрь 2026	Деканат БИФ, УМУ, Центр	Список участников (не менее 100 студентов и 10 работодателей), программа мероприятия, фото/видеоотчёт, ссылки на публикации в СМИ
2.3.	Факультет музыкального искусства Музыкально-инструментальное	Встреча с работодателями «Живой звук: диалог с индустрией» (в рамках	Смешанный формат (очно + онлайн). Приглашены: ДМШ, ДШИ, СПО, вузы,	3–4 марта 2027	Деканат ФМИ, Центр	Список участников (не менее 100 студентов и 5 работодателей),

	искусство, Дирижирование, Музыкознание и музыкально-прикладное искусство, Искусство народного пения и др.	«Дней факультета» — «Траектория успеха», Красный зал, ауд. 217)	музыкальные лейблы, продюсерские центры, парки культуры, руководители оркестров, музыкальные театры, филармонии, организаторы фестивалей.			программа мероприятия, фото/видеоотчёт, ссылки на публикации в СМИ
2.4.	Хореографический факультет Хореографическое искусство: классический, народный, современный, спортивно-бальный танец	1. Курсы повышения квалификации для руководителей хореографических коллективов (совместно с творческим движением «Level up») + круглый стол 2. Зимняя экзаменационная сессия (творческие показы) 3. Семинар-практикум + круглый стол	19.09.2026 — круглый стол с работодателями (присутствие на творческих показах, предоставление баз для практики). 09.01.2027 – 25.01.2027 — творческие показы студентов (работодатели оценивают потенциал и выбирают кандидатов на практику). 06.02.2027 — круглый стол (присутствие на летних показах выпускников с последующим трудоустройством).	Сентябрь 2026, январь 2027, февраль 2027	Деканат ХФ, Центр	Фото/видеоотчёт, список студентов, получивших приглашения на работу (10+), протокол встречи, акт о передаче видеопортфолио студентов работодателям
2.5.	Театрально-режиссёрский факультет Актерское искусство, Режиссура	Круглый стол «Миссия режиссуры: взгляд	Обсуждение актуальных требований к подготовке режиссёров и актёров. Участие художественных	Апрель 2027	Деканат ТРФ, кафедры, Центр карьеры, партнёры	

	театрализованных представлений и др.	профессионалов и вуза»	руководителей театров, продюсеров, режиссёров из Москвы и регионов. Встреча со студентами выпускных курсов.			
2.6.	Факультет медиакоммуникаций и аудиовизуальных искусств Телевидение и радиовещание. Интернет- журналистика, Дизайн, Режиссура игрового кино и телевидения, Продюсирование	-	-		Деканат МАИС	Список участников (не менее 100 студентов и 5 работодателей), программа мероприятия, Фото/видео отчёт ссылки на публикации в СМИ
2.7.	Кафедральные встречи с работодателями	Гостевой лекторий» (мастер-классы от лидеров отрасли)	Погружение в реальную профессию: приглашение HR-директоров, успешных представителей отрасли	1 раз в месяц (октябрь 2026 – апрель 2027)	Кафедры	Программа лектория, видеозаписи, сертификаты лекторам, анкеты обратной связи студентов (не менее 100), отчёт о полезности для учебного процесса
3. Карьерный трек						

№	Уровень / формат	Наименование мероприятия	Содержание и особенности реализации для Института	Сроки проведения	Ответственные	Результат / отчётные данные
3.1.	Общеинститутское (внешние партнёры)	Участие в олимпиаде «Я — профессионал» (АНО «Россия — страна возможностей»)	Информирование и регистрация студентов Института на олимпиаду по направлениям: «Культурология и социокультурное проектирование», «Медиакоммуникации», «Музыкальное искусство», «Журналистика». Организация подготовки (консультации, разбор заданий прошлых лет). Целевая квота: не менее 1500 зарегистрированных студентов. Мотивация: премии, льготы при поступлении в магистратуру/аспирантуру, стажировки у партнёров-работодателей.	Сентябрь – декабрь 2026 (регистрация и отборочный этап); январь – апрель 2027 (заключительный этап)	Центр, деканаты, кафедры	Список зарегистрированных студентов (не менее 1500 чел.), протоколы участия (дипломы/сертификаты по итогам – не менее 5 призов/победителей), отчёт о проведённых консультациях
3.2.	Общеинститутское (внешние партнёры)	Акселерационная программа АНО «НТИ» (Национальная	Включение студенческих проектов Института (креативные индустрии,	Октябрь 2026 – март 2027	Управление науки и инноваций	Количество поданных заявок от студентов Института (не менее

		технологическая инициатива)	цифровые сервисы в культуре, AR/VR-экскурсии, образовательные платформы) в акселератор НТИ. Сопровождение заявок, трекерская поддержка (менторы из числа ППС и внешних экспертов). Ориентация на треки: «Креативные технологии», «Цифровые сервисы», «Социокультурное проектирование».	(заявочная кампания – сентябрь–октябрь 2026)	Центр	500), количество проектов, прошедших в акселератор (не менее 35), отчёт о трекерской поддержке, протоколы питч-сессий
3.3.	Общеинститутское (внешние партнёры)	Всероссийская программа «Я — в Деле» (развитие молодёжного предпринимательства и самозанятости)	Участие студентов в программе (бесплатный образовательный модуль: лекции, воркшопы, бизнес-симуляции). Включение в программу: Большой предпринимательский турнир, образовательный курс (8–9 недель), воркшопы с экспертами,	Ноябрь 2026 – апрель 2027 (цикл из 8 модулей / сезон программы)	Центр, кафедры Роль кафедры координация, регистрация, формирование команд, Центр-методическое сопровождение (кафедра экономики и менеджмента в культуре), юридическое консультирова	Список участников (не менее 70 студентов), копии сертификатов, количество студентов, оформивших самозанятость (не менее 10), отзывы участников, фото/видео

					ние по самозанятости.	
3.4.	Общеинститутское (внешние партнёры)	Международный культурно-образовательный проект «Культура на русском»	Комплекс из трёх блоков: 1. Международная олимпиада «Креативный код» – тестирование по русскому языку, культуре, истории искусства (для иностранных студентов и соотечественников за рубежом, онлайн). 2. Круглый стол с Россотрудничеством и ФАДН России – тема: «Русская культура как ресурс мягкой силы и карьерного роста иностранных выпускников». 3. Фестиваль этнической культуры – выставка национальных костюмов, дегустация, мастер-классы (офлайн в Институте с участием диаспор).	Февраль – апрель 2027 (олимпиада – март 2027, круглый стол – апрель 2027, фестиваль – апрель 2027)	Центр, кафедра культурологии, отдел по работе с иностранными обучающимися	Количество участников олимпиады (не менее 100 чел. из 5+ стран), протокол круглого стола с поручениями, программа фестиваля, фото/видео, публикации в СМИ (не менее 3), благодарственные письма от партнёров
3.5.	Общеинститутское (для первокурсников)	Акселерационная программа для	Комплексный подход: 1. Психолого-	Сентябрь – декабрь	Центр, Центр психологическ	Диагностика надпрофессиональных

		первокурсников «Старт в культуру»	педагогическое сопровождение – адаптационный тренинг, работа с тревожностью, групповая сплочённость. 2. Диагностика надпрофессиональных компетенций (Soft Skills) – коммуникация, командная работа, критическое мышление, эмоциональный интеллект (тестирование + индивидуальная консультация). 3. Построение индивидуальной карьерной траектории – разработка «Карьерной карты» на 4 года (цели, стажировки, курсы, портфолио). Итог – защита индивидуального плана перед наставником.	2026 (1 семестр)	ой поддержки студентов, деканаты	компетенций первокурсников – 80% от контингента. Карта диагностики (на каждого участника, не менее 150 первокурсников), индивидуальные карьерные карты (не менее 100 шт.), протоколы защит, отчёт о проведённых тренингах, анонсы на сайте института
3.6.	Общеинститутское	Маркет вакансий «Работа в культуре»	Сборное мероприятие для всех факультетов с участием 20–30 работодателей из разных сфер: ДК, музеи, библиотеки, театры,	Октябрь 2026; март 2027	ОМКО, отдел социально-воспитательной работы, партнёр – руководитель	Количество работодателей (не менее 20), число студентов-участников (не менее 150), количество розданных

			продюсерские центры, медиахолдинги, грантовые фонды, IT-компании в культуре. Формат: стендовая сессия (презентация вакансий и стажировок), паблик-ток «Кто ищет выпускников Института: кейсы трудоустройства 2025–2026», зона быстрых собеседований (5 минут на человека).		проекта «Люди в культуре»	приглашений на стажировки/ВКР (не менее 30), фото/видео, аналитическая справка для ректората
3.7.	Выездное (партнёрское)	Деловая игра «Секреты успешного самопозиционирования на рынке труда»	Программа: «Собеседование-диалог, а не экзамен» – технология STAR (ситуация – задача – действие – результат); типичные ошибки соискателей на старте карьеры (разбор кейсов); как не попасть на мошеннические схемы при поиске работы (признаки «чёрных» работодателей); как оценить свою рыночную стоимость и привлечь внимание работодателя (личный бренд,	В течение года (не менее 4 сессий – ноябрь 2026, февраль 2027, апрель 2027, июнь 2027)	ОМКО и партнёры (Центр «Моя карьера»)	Количество участников (не менее 20 на сессию). По итогам – для желающих (добровольно) назначается личный HR-наставник, который помогает подготовить резюме, портфолио, провести тренировочное собеседование. Отчёт: количество получивших наставника (не менее

			портфолио, резюме-инфографика). Проводится на базе Центра «Моя карьера» (Центр занятости населения г. Москвы) или онлайн с их экспертами.			10), фото/видео, отзывы участников
3.8.	Общеинститутское (проектное)	Грантовый проектный интенсив «Твой культурный проект на миллион»	Узкоспециализированное мероприятие для будущих грант-менеджеров, проектировщиков, фандрайзеров. Программа: мастер-класс от экспертов Президентского фонда культурных инициатив (ПФКИ) и Росмолодёжи. Гранты; разбор реальных выигранных заявок (кейсы победителей 2025–2026); воркшоп «Пишем заявку за 4 часа» с обратной связью от эксперта-грантора; презентация вакансий: грант-менеджер в музее/ДК/НКО, специалист проектного	Апрель – май 2027	ОМКО, кафедра экономики и менеджмента в культуре, приглашённые эксперты ПФКИ и Росмолодёжи	Количество участников (не менее 50 студентов), количество команд (не менее 15), количество разработанных прототипов заявок (не менее 10), отзывы экспертов, фото/видео, аналитическая справка

			офиса, фандрайзер. Итог: каждая команда (2–3 человека) разрабатывает прототип заявки – социальный/культурный проект с бюджетом.			
--	--	--	---	--	--	--