



НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
Томский
государственный
университет

**Центр
Содействия
Трудоустройству
Выпускников ТГУ**

**630050, Томск, пр.Ленина, 36, гл.корпус ТГУ, к.09, тел/факс. (3822) 529831,
e-mail: cstv@mail.tsu.ru, www.cstv.tsu.ru**

**ОБЗОР ФОРМ И МЕТОДОВ РАБОТЫ
СЛУЖБ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ (СПК)
ПРИ УНИВЕРСИТЕТАХ США И ВЕЛИКОБРИТАНИИ.**

1. Ссылки на сайты различных Ассоциаций, организаций, Служб планирования карьеры.

США, КАНАДА

Ассоциации, организации:

- сайт Центра информации по планированию карьеры – www.careers.org – содержит ссылки на сайты американских и канадских ассоциаций, учреждений, организаций (государственных и частных). Среди них:

1. Ссылки на сайты СПК – www.careers.org/05_crv.html;

2. Ссылка на Консультативную службу по вопросам карьеры, которая предоставляет свою помощь в планировании карьеры on-line – www.careers.org/topic/05_csrv_30.html

- Список ссылок, связанных с карьерой, образованием, занятостью в Канаде – <http://youth.ednet.ns.ca/links/links.asp>

- Канадская ассоциация карьерного образования и работодателей CASCEE – это национальная некоммерческое объединение нанимателей и работников в сфере планирования карьеры

(предоставляют информацию, советы, возможности профессионального роста и др. услуги) - www.cacee.com/main.asp

- Американская Национальная ассоциация колледжей и работодателей (NACE). Работает для координации колледжей/университетов и их выпускников с рынком занятости; предлагают своим членам инструментарий и информацию, необходимые для профессионального развития (формулируют принципы профессиональной деятельности, предоставляют обзоры со статистикой занятости, публикации по актуальным вопросам и т. д.) – www.nacweb.org/default.cfm

- Принципы профессионального ведения дел (для СПК и специалистов в сфере трудоустройства), разработанные NACE – www.nacweb.org/about/annotated.htm

- Права и обязанности людей, ищущих работу (разработаны NACE) – www.nacweb.org/about/public/fair.htm

- Ассоциация технического и карьерного образования (ASTE) – крупнейшая в США, занимаются усовершенствованием карьерного образования. Работает для всех слоев населения и с самыми разными организациями этого профиля. Предоставляют информацию об исследованиях в сфере планирования карьеры, о развитии учебных программ, дают рекомендации (не являющиеся прямым руководством к действию) - www.avaonline.org

- Национальная ассоциация развития карьеры (NCDA) предоставляет услуги общественности и специалистам по вопросам развития карьеры (career development professionals), включающие в себя мероприятия по развитию профессиональных качеств, публикации, исследования, публичная информация, профессиональные стандарты и др. Конгресс США часто консультируется с Ассоциацией по вопросам карьеры. – www.ncda.org

- Американская консультационная ассоциация (ACA) является крупнейшим представителем интересов специалистов-консультантов, занятых в различных сферах деятельности (в том числе в сфере карьерного образования). Помогают им в развитии профессиональных навыков и получении новых знаний. Вырабатывают профессиональные и этические стандарты для этой профессии - www.counseling.org

Службы планирования карьеры при университетах США:

- University of Florida - www.crc.ufl.edu

- Arizona State University (Государственный университет Аризоны) – career.asu.edu

- Boston University – www.bu.edu/careers/

- New York University – www.nyu.edu/careerservices/

- University of Vermont – www.uvm.edu/~career/

- University of Kentucky – www.uky.edu/CareerCenter; при ун-те есть Служба занятости студентов – www.uky.edu/HR/steps/welcome-stu.html; есть Центр консультирования и тестирования студентов (предоставляют психологическую помощь по разным вопросам, включая вопросы планирования карьеры) – www.uky.edu/StudentAffairs/counseling

- Yale University (несколько центров планирования карьеры, сайты трех из них):

1. Университетская СПК – www.yale.edu/fec/ucsinfo.htm
2. СПК для студентов (как подразделение Йельского деканата колледжей) – www.yale.edu/career/
3. СПК при школе наук и искусств – www.yale.edu/graduateschool/mcdougal/gcs/index.html

- Harvard University (при каждом факультете есть своя СПК, вот 3 из них):

1. СПК при Harvard Design School (Гарвардской школе дизайна) – www.gsd.harvard.edu/professional/career_services/index.html
2. Harvard Graduate School of Education (Гарвардская высшая школа образования) – <http://gseweb.harvard.edu/~cso/cso.html>
- отчет о выпуске 2001 года – http://gseweb.harvard.edu/~cso/01_report.pdf
3. Faculty of Arts & Sciences (Факультет искусств и наук) – www.ocs.fas.harvard.edu

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Ассоциации, организации:

- Ассоциация консультативных служб планирования карьеры (AGCAS) представляет все университеты и основные колледжи Великобритании и Ирландии, в которых присуждают степень. Поле деятельности Ассоциации: поддержка СПК в их работе со студентами и выпускниками; производство качественной информации по вопросам карьеры; помощь в профессиональном развитии, в повышении квалификации персонала СПК и выработка общих стандартов; исследования; статистика и прогнозирование и пр. - www.agcas.org.uk/index2.htm

- Агентство по обеспечению качества в сфере высшего образования (QAA) – www.qaa.ac.uk/

- Статистическое агентство в сфере высшего образования (HESA) – www.hesa.ac.uk. Там есть статистика трудоустройства выпускников университетов Великобритании – www.hesa.ac.uk/holisdocs/pudinfor/fds.htm (мною просмотрены данные за 1999-2000гг. и 2000-2001гг.)

- Организация UniversitiesUK (Университеты Соединенного Королевства) занимается различными вопросами, связанными с деятельностью университетов (в том числе и карьерным образованием). По интересующему нас направлению: предоставлен доклад за ноябрь 2002г. с рекомендациями этой организации и Действующего совещания директоров учебных заведений высшего образования (SCOP); также есть доклад, составленный после обследования СПК в сфере высшего образования (осуществлен министерством высшего образования) - www.universitiesuk.ac.uk/careers

- Институт руководства карьерным образованием (ICG); членство в нем повышает профессиональный статус в глазах клиентов, работодателей и общественности (присуждение различных профессиональных квалификаций, участие в специальных программах развития и тренингах). Институт лоббирует интересы членов в правительстве и др. органах власти. Также предоставляет доступ к различным источникам информации по вопросам планирования карьеры – www.icg-uk.org

- Доклад «Развитие современных служб планирования карьеры в сфере высшего образования», 2001 г. Написан после изучения работы университетских СПК, осуществленного по предложению министра образования Великобритании - www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview/report.shtml

- Доклад «Модернизация карьерного образования в сфере высшей школе» (имеется в виду высшее образование), 2002г. В этом докладе организация «Университеты Соединенного Королевства» и Действующий совет директоров учебных заведений высшего образования (SCOP) дает рекомендации для учреждений сферы высшего образования по развитию их политики карьерного образования, информации и руководства (CEIG) в соответствии с рекомендациями 2001 года. - www.universitiesuk.ac.uk/bookshop/downloads.careerservice.pdf

СПК при университетах Великобритании:

- University of Southampton (Саутэмптонский университет) – www.careers.soton.ac.uk

- Bournemouth Univ. (Борнмаутский университет) - www.bournemouth.ac.uk/careers

- Sheffield Univ. (Шеффилдский ун-т) – www.shef.ac.uk/careers

- Liverpool Univ. (Ливерпульский ун-т) – www.liv.ac.uk/ccap

- Univ. of Wales Swasea (Уэльский университет Свэнси) - www.swan.ac.uk/careers

- Univ. of Wales Aberystwyth – www.aber.ac.uk/careers

- Middlesex Univ. (Миддлсекский ун-т) - www.cs.mdx.ac.uk/www/careers; список вакансий в ун-те
- www.cs.mdx.ac.uk/jobs

- Heriot-Watt Univ. (Ун-т Хэриот-Уотт) – www.hw.ac.uk/careers

- Loughborough Univ. (Ун-т Лафборо) -
www.lboro.ac.uk/service/careers/section/careers_service/welcome.html

- Univ.of Surrey (Ун-т Саррей) – www.surrey.ac.uk/careers

- Univ. of Surrey Roehampton (Роуэмптонский ун-т) - www.roehampton.ac.uk/careers

- Univ.of East Anglia (Ун-т Восточной Англии) – www.uea.ac.uk/ccen/

- Univ. of Warwick (Ворвикский ун-т) - www.warwick.ac.uk/careers

- Unit. of Greenwich (Гринвичский университет) – www.gre.ac.uk/careers

- Univ. of Oxford (Оксфордский ун-т) www.careers.ox.ac.uk

- Univ. of Cambridge – www.careers.cam.ac.uk/

- отчет СПК за 2001 год – www.careers.cam.ac.uk/stuart/AnnReport2001.pdf

2. Службы планирования карьеры как важная составляющая карьерного образования в западных странах.

Высокое развитие рыночной экономики в ведущих западных странах неразрывно связано с наличием разветвленного рынка рабочей силы, обеспечивающего благосостояние и дальнейший экономический рост, потому что людские ресурсы, наряду с материальными, при этом играют важнейшую роль. И именно на Западе (США, Европа, Австралия) это было осознанно уже очень давно. Государство заинтересовано в формировании качественных трудовых ресурсов (через систему образования, через службы занятости и пр.), и оно участвует в этом.

Наличие сложной, разветвленной экономической системы и обширного рынка труда в западных странах все более усложняет процесс вхождения в эти системы новичков, молодых специалистов. Поэтому-то и была осознана необходимость предоставить людям определенные знания и навыки, помогающие встраиваться в них. Уже с начала XX века появляется понятие «планирования карьеры» как осознание человеком своих возможностей, размышление над путями их реализации в трудовой деятельности, а также собственно сама деятельность. При этом необходимую основу для этого готовит образование. Так вот, чтобы образование стало именно основой, стартовой площадкой, нужна при его получении направленность на будущую деятельность. Связующим звеном между образованием и рынком труда (где идет реализация полученных знаний и навыков) на Западе стали Службы планирования карьеры (СПК). Они создавались и создаются и как составная часть образовательных учреждений, и как отдельные организации. Например, в Кэмбриджском университете СПК (тогда было другое название) возникла еще в 1902 г. До этого уже три года работала подобная организация, созданная на общественных началах для того, чтобы помогать выпускникам в поиске подходящей работы. В целом, образование в сфере планирования карьеры и преподавание навыков ориентации на рынке труда прошли длительный путь развития, был приобретен опыт, который в нашей стране может пригодиться.

Можно проследить тесную связь карьерного образования, и СПК в частности, с характером западной системы образования. Он проявляется в ориентации на самостоятельность студента, большую специализированность получаемых им знаний (связано со стремлением их полного практического применения), упор на выпуск не просто «образованных людей», а на выпуск специалистов, востребованных на рынке труда. Из этого становится яснее стремление СПК встроить свои программы карьерного образования, планирования карьеры и профессиональной ориентации в общий учебный план университетов и колледжей (тесные контакты с преподавателями, кафедрами и администрацией учебных заведений).

На Западе карьерное образование и преподавание навыков ориентации на рынке труда охватывает все слои населения и социальные группы, включая наиболее уязвимые (инвалиды, национальные, религиозные и сексуальные меньшинства). Особенно подчеркивается необходимость соблюдения равенства возможностей и прав в США.

При осуществлении изучения опыта западных стран нас более всего интересовала постановка планирования карьеры в высших учебных заведениях. Именно там студенты закладывают основы своей профессиональной деятельности в будущем. А СПК помогают им в выявлении своих способностей, возможностей, помогают им наиболее полно использовать полученные знания. Нужно отметить, что студенты активно пользуются предоставленными СПК возможностями и информацией. На примере британского Loughborough University можно судить о высоком уровне востребованности услуг СПК. В отчетах СПК этого университета за

1999-2000гг. и 2000-2001гг. указано, что саму Службу посещает ежегодно примерно 44.000 человек. Плюс проводится большое количество мероприятий в кампусе и на факультетах. Студенты также активно используют Интернет для получения информации (посещают сайт СПК – в некоторые месяцы количество посещений достигает 60.000 или даже 100.000, сайты работодателей, а также используют компьютерные программы, расположенные в локальной сети университета).

О высоком уровне организации карьерного образования свидетельствует то, что СПК работают не отдельно друг от друга, а в сотрудничестве, входя в различные ассоциации. Например, британская Ассоциация консультативных служб планирования карьеры (AGCAS) объединяет все университетские СПК Великобритании и Ирландии и существует с 1967 года. А в США одна из ведущих ассоциаций – Национальная ассоциация развития карьеры (NCDA) – возникла в 1913 году. Все ассоциации существуют в основном для выработки общих стратегий деятельности СПК, осуществления исследований в этой области, для установления эффективных контактов с работодателями и правительственными органами (усовершенствование законодательной базы) и т.д.

3. Службы планирования карьеры при университетах Великобритании и США.

3.1. Сотрудники СПК и их обязанности

Количество занятого персонала в СПК очень колеблется (от двух человек до двух десятков) и зависит от значительности, роли СПК при университете и широты услуг, предоставляемых клиентам. Также могут варьироваться и обязанности сотрудников. Много зависит от того, как поставлена работа в СПК, на какие виды деятельности делается упор, как осуществляется сотрудничество с факультетами и преподавателями.

В некоторых СПК есть деление сотрудников на: 1. административный штат (занимаются организацией работы Службы, ее финансами и т.д.),

2. на штат советников по вопросам планирования карьеры. В первую группу входят менеджеры. Например, менеджер по карьерной информации занимается изысканием и передачей информации по вопросам карьеры, занятости, сведений о компаниях, направлениях обучения, о возможностях за границей и пр.; менеджер по связям с работодателями развивает связи с различными компаниями, организывает программы найма на работу, публикует списки вакансий. Также в первую группу входят служащие, занимающиеся компьютерным обеспечением. Вторая группа обычно представлена несколькими специалистами. Их обязанности могут быть распределены по участию в предоставлении определенных групп услуг или посредством прикрепления к определенным факультетам, с которыми они налаживают контакты. Иногда можно встретить должности секретарей, которые помогают выполнять рутинную работу: отвечают на вопросы по телефону, помогают готовить публикации Службы, списки вакансий и корреспонденцию и т.д.

3.2. Клиенты СПК

Можно выделить четыре четкие категории клиентов. Их формируют сами СПК, предоставляя разные услуги. Это наглядно демонстрируется манерой расположения информации на сайтах.

Студенты и выпускники. Именно вокруг этих групп и построена вся работа СПК. Ведь основной целью работы СПК является помощь начинающим специалистам в определении будущего поля деятельности (в соответствии со способностями, возможностями и приобретаемыми знаниями и навыками) и при закладывании основ успешной карьеры. На большом количестве сайтов студенты и выпускники рассматриваются как две отдельные группы клиентов. Это в основном связано с тем, что некоторые СПК ограничивают выпускникам доступ к услугам. Возможно, это из-за нехватки ресурсов, необходимых для работы с клиентами выпускников же с каждым годом становится все больше. Выпускники университетов создают множество сообществ как для защиты своих интересов, поиска друг у друга помощи и совета, так и просто для развлечения. А общая тенденция - это стремление наиболее полно предоставлять свои услуги самым разным категориям клиентов. Некоторые СПК даже ставят задачи обеспечить доступ к услугам 24 часа в сутки семь дней в неделю и пытаются добиться этого посредством усовершенствования своих веб-сайтов и создания локальных сетей в кампусе (там могут быть размещены компьютерные программы по планированию карьеры и пр.).

Нужно добавить, что среди студенческой группы клиентов многие СПК обращают отдельное внимание на социально уязвимые категории (люди с ограниченными физическими возможностями, национальные и этнические меньшинства и другие дискриминируемые группы). Они могут пользоваться и общими услугами, но для них также создают специальные программы с учетом тех трудностей, которые они встречают в обществе. Работу с зарубежными студентами, как со специфической группой клиентов некоторые СПК поручают специальным советникам.

Нужно отметить, что студенты и выпускники почти не тратят свои деньги при работе с СПК. Не каждая Служба устанавливает плату за некоторые услуги, а те, кто это делает, при этом четко ограничены необходимостью предоставлять студентам равные возможности. В этом плане больше «не повезло» выпускникам: большее количество услуг для них может оказаться платным (хотя это и не во всех университетах). Основное **финансирование** СПК получают из бюджета университета и из спонсорских фондов.

Работодатели. СПК стараются налаживать контакты с местными, региональными, национальными и зарубежными работодателями. Служба является своего рода представителем университета, его студентов и выпускников. Есть высокая заинтересованность в привлечении как можно большего количества организаций, а у них в свою очередь есть широкий выбор к кому обращаться за помощью, когда им нужно нанять новых работников. Поэтому каждая СПК старается создать выгодные для работодателей условия сотрудничества. Престиж университета при этом тоже имеет значение.

Преподаватели и администрация университетов. Эту категорию лучше называть не клиентами, а коллегами тех, кто работает в СПК. Они обеспечивают связь между СПК и студентами. И это имеет тем большее значение, чем целенаправленнее идет интеграция в работе факультетов и СПК (особенно эта тенденция ярко проявляется в Великобритании, к этому подталкивает и администрация университетов и Агентство по обеспечению качества в сфере высшего образования - QAA). Факультеты могут включать мероприятия, организованные СПК, в учебный план или в рамки персональной тьюторской системы или проводить отдельные мероприятия с помощью специалистов в области планирования карьеры. Для укрепления связей с факультетами некоторые университетские СПК закрепляют за советником по вопросам карьеры работу с определенными факультетами (например, Heriot-Watt University в Великобритании).

3.3. Услуги, предоставляемые СПК своим клиентам

Одна из главных задач британских и американских СПК – развитие связей между работодателями и студентами/выпускниками, помощь в овладении некоторым минимумом знаний, необходимых студентам (молодым специалистам) для удачного поиска работы и построения успешной карьеры. Для осуществления этой задачи за десятки лет СПК опробовали и ввели в оборот различные формы и методы работы с клиентами (тот набор и качество услуг для клиентов).

Наиболее обширный спектр услуг СПК предоставляет *студентам*. Их можно попытаться разделить на группы:

1. Предоставление информации о профессиях, карьерах, вакансиях, агентствах по найму, возможностях устройства на работу (на разных условиях) и о послеуниверситетском образовании. Может быть на бумаге, тогда это: многочисленная и разнообразная литература в специальных библиотеках, издаваемые СПК газеты, брошюры, краткие пособия, книги и справочники. Также много информации помещено в сети (локальной сети кампуса и в Интернете). На многих сайтах СПК размещены не только сведения об услугах, мероприятиях, расписании работы, но и много практической информации по планированию карьеры (например, как сделать первые шаги в этом направлении).
2. Индивидуальное консультирование и руководство по различным вопросам, осуществляемое советниками и другими сотрудниками СПК (выбор пути профессионального развития для студента, выбор и планирование карьеры, помощь в построении стратегии поиска работы, в написании резюме и т.д.). Советник по вопросам карьеры выступает в роли гида, при этом он как профессионал своего дела не должен влиять на выбор и решения клиентов. Консультирование может быть: кратким (примерно 15-30 минут, доступно без предварительной записи) и продолжительным (до одного часа, в назначенное время) - для более подробных бесед.

Некоторые университетские СПК стараются не терять связь с выпускниками и составляют базу данных выпускников, которые готовы контактировать со студентами по вопросам карьеры и трудоустройства (Alumni Advising Network – база данных выпускников, с которыми можно побеседовать по вопросам карьеры, в Гарвардской Высшей школе образования – http://hugse9.harvard.edu/idea/alumni_advising; Career Advisory Network – сеть выпускников Boston University, согласных делиться своим опытом).

3. Ежегодные программы презентаций, ярмарок, форумов, выставок, интервьюирования студентов работодателями (в Великобритании это носит название «Милкраунд»). Для проведения презентаций работодатели должны подавать заявки в СПК. Каждый участник оформляет свой стенд, где у представителей организации-работодателя можно получить всю информацию о фирме.

Интервью с работодателями СПК чаще всего организывает в кампусе. Они могут проводиться либо в официальной, либо в неформальной обстановке (цель – знакомство со студентами и подбор кандидатов на вакантные должности). Наряду с этим СПК проводят тренинговые интервью со специалистами по вопросам карьеры (инсценировка), чтобы студенты потом чувствовали себя более уверенно.

4. Семинары, тренинги, «мастерские» и компьютерные программы. Как правило семинары, тренинги, «мастерские» направлены на овладение определенными знаниями и навыками и посвящены различным темам (например, Эффективное общение, Разрешение проблем, Проектная деятельность, Первые шаги, Составление успешного резюме, Поведение на интервью

с работодателем, Творческий поиск работы и др.). А в локальной сети американского University of Florida (Университета Флориды) можно пройти обучение даже в виртуальной «мастерской» (темы: Подготовка к ярмарке, Написание резюме, Техники интервьюирования и другие темы) – www.crc.ufl.edu/domain/services/video/index.php, к ним прилагаются слайды на странице – www.crc.ufl.edu/domain/services/workshops/online/index.htm

Компьютерная программа является комплексным руководством, охватывающим основные аспекты планирования карьеры и принятия связанных с этим решений. Программы предназначены как для студентов, начинающих заниматься своей карьерой, так и для уже наметивших дальнейший путь, но желающих получить дополнительные сведения. Например, некоторые университетские СПК в Великобритании предлагают программу Взрослые наставления (Adult Directions) – см. приложение о Southampton Univ. Эта программа состоит из четырех секций. В первой части – информация о семистах разных профессиях, исследования о разных видах деятельности. Во второй – программа может помочь определить подходящий лично каждому путь профессионального и карьерного роста (в соответствии с уровнем знаний и отношением к разным профессиям). В третьей – помощь в определении личного видения профессиональной деятельности, позволяет описать карьеру своими словами. В четвертой – собрание статей по вопросам образования, трудовой деятельности (влияют на выбор карьеры). Например, Доступ к высшему образованию, Возраст и занятость, Квалификация и т.д. В Государственном университете Аризоны и в Бостонском университете (США) предлагается подобная программа SIGI+. Она является интерактивным руководством, в ней содержится информация, охватывающая все основные аспекты планирования карьеры и принятия связанных с этим решений (см. в приложении «СПК некоторых ун-тов США»).

Существуют также компьютерные программы, помогающие выявить личные качества, способности, склонности студента, этим дают понять какие профессии больше подходят. Другой тип программ – те, что облегчают студентам доступ и запись на проводимые СПК мероприятия, доступ к информации по карьерному образованию, информации о вакансиях, позволяют предоставлять резюме работодателям и получать личные напоминания о предоставляющихся вакансиях. Например, в Univ. of Florida действует программа GatorTrak – www.crc.ufl.edu/domain/CRCInfo/Infopages/students.php. А в Univ. of Vermont программа CatTraks – по ней участники получают через Интернет информацию о вакансиях.

5. Поддержка при самостоятельном трудоустройстве и помощь при начинании своего бизнеса (это больше относится к студентам последнего курса и выпускникам). Это включает в себя предоставление вышеперечисленной информации, создание систем для поиска работы на сайте СПК, составление списков веб-сайтов работодателей и веб-сайтов, посвященных вопросам карьеры, найма и поиска работы.

6. Помощь в поиске временной работы - на период каникул, на период семестра, на неполный рабочий день (это больше относится к студентам). Для этого постоянно дают информацию о вакансиях, к тому же контактируют с работодателями, которые предоставляют возможность временной работы для студентов. Благодаря усилиям СПК в некоторых университетах студенты имеют возможность получить опыт работы еще до выпуска. В этом плане очень интересна так называемая программа-«сэндвич» (проводится в Univ. of Wales Aberystwyth). Это не просто временная работа, а это своего рода практика по специальности на предприятии, которую студент проходит после второго года обучения, чтобы на последнем (третьем) курсе понять, как лучше скорректировать свою дальнейшую программу обучения в университете. В Ливерпульском университете есть программа, в которой участвуют студенты специальностей, связанных с экономикой и бизнесом. Они оказывают помощь местным малым предприятиям или некоммерческим организациям в решении их проблем. Для будущих преподавателей есть Студенческая тьюторская программа (работа в местных школах). А в США получила

распространение Федеральная программа «Учеба-работа» (Federal Work-Study Program). Участвующий в ней студент получает материальную помощь для покрытия расходов, связанных с обучением, а потом работает неполный рабочий день (при этом не требуется отрабатывать выплаченную сумму полностью).

Принятие студентов на временную работу, на практику выгодно и предпринимателям, так как они видят качество их труда и могут привлечь к себе в компанию наиболее достойных кандидатов на вакантные должности.

Выпускники. Степень доступа к услугам СПК варьируется от университета к университету – от минимальных ограничений и бессрочного пользования услугами до предоставления только некоторых услуг, введения оплаты и ограничения срока пользования тремя годами после окончания университета. Но в основном преобладает стремление работать с этой категорией клиентов без ограничений.

Для *работодателей* работа с СПК дает тоже много преимуществ:

1. Реклама. Это своеобразная имиджевая реклама организации (больше количество молодых специалистов знакомится с их деятельностью, стилем работы). А также прямая реклама на страницах издаваемых СПК газет, на сайтах (реклама, гиперссылки на веб-сайты). Например, Loughborough Univ. (Ун-т Лафборо) дает работодателям возможность более адресного обращения к определенной интересующей их группе студентов. С помощью СПК им можно послать по почте или электронной почте сведения о фирме или какие-либо предложения (за определенную плату).

2. Информация. СПК как посредники представляют студентам и выпускникам информацию о вакансиях в этих фирмах (при помощи Интернета, библиотек при СПК), распространяют брошюры и незаполненные бланки заявлений о приеме на работу. Вместе с этим работодателям предлагают информацию о студентах университета и курсах, которые они изучают. А также работодатели могут поинтересоваться, какие методы найма студентов и выпускников являются наиболее эффективными.

Некоторые СПК составляют базу данных резюме студентов и выпускников, а затем предоставляют право доступа к этой базе данных для работодателей, с которыми налажен контакт. Пример - программа GatorLocator в Университете Флориды, работодатели могут выбирать подходящие кандидатуры и связываться с ними лично. А Univ. of Kentucky (Кентуккийский ун-т, США) ежегодно издает Книгу резюме для работодателей.

3. Мероприятия. СПК занимаются организацией и рекламой презентаций фирм-нанимателей, «мастерских», предоставляют условия в кампусе для проведения интервью (в Великобритании интервьюирование в кампусе называется «Милкраунд») и других тестов, проведением ярмарок вакансий (несколько раз в течение учебного года). Некоторые работодатели направляют своих менеджеров или тьюторов для участия в программах СПК (например, программа Знакомство с менеджментом).

Преподаватели и администрация университетов. СПК постепенно начинают встраивать в учебную программу студентов (особенно в Великобритании по рекомендациям правительственных учреждений) элементы карьерного образования. Этим можно добиться включения большего количества студентов в процесс осмысления опыта обучения, что влияет на выбор профессии и построение успешной карьеры. Конкретные мероприятия могут включать в себя: индивидуальные интервью по вопросам развития карьеры, специальные занятия на различные темы (карьера в профессиональных областях, связанных с факультетскими

дисциплинами; творческий поиск работы; создание качественного резюме, ключевые принципы успешного интервью и др.). При работе с преподавателями университетов основной упор рекомендуется делать на проведение презентаций и «мастерских», на которых должны затрагиваться темы развития факультетской политики формирования навыков устройства на работу (employability policy), развития навыков у студентов, темы, касающиеся информации о рынке труда, развития учебного плана и т.д.

Главная же функция, выполняемая СПК по отношению к администрации, - это сбор информации для составления базы данных о трудоустройстве выпускников в течение первых 6 месяцев после окончания университета (graduate destinations), освещается в ежегодных отчетах СПК.

3.4. Формы отчетности СПК

Изучение сайтов не позволяет полновесно судить о формах отчетности СПК, так как на большинстве посещенных сайтах не были помещены подобного рода документы. Исключением были сайты: Harvard Graduate School of Education (там размещен подробный доклад только о трудоустройстве выпускников этого отделения университета), Univ.of Surrey (на сайте размещена информация только о занятости выпускников), Loughborough и Heriot-Watt Univ., Univ. of Cambridge (Великобритания). На сайтах трех последних университетов есть подробные отчеты о деятельности СПК за тот или иной учебный год. В них есть сведения о проделанной работе, затронувшей самые разные направления, оценка деятельности клиентами СПК, а также сведения о трудоустройстве выпускников в течение 6 месяцев после окончания университета.

Можно предположить, что остальные СПК тоже готовят ежегодные отчеты и/или собирают информацию о трудоустройстве выпускников, но не считают нужным или возможным размещать их на своих веб-сайтах. Это предположение основано на том, что администрация любого университета нуждается в такой информации, она позволяет выявить слабые и сильные стороны проделанной работы и скорректировать планы на будущее.

4. Рекомендации и указания от ассоциаций и правительственных учреждений.

Одним из направлений деятельности ассоциаций, объединяющих СПК, и других подобных организаций является разработка и внедрение в практику наиболее эффективных принципов, методов и форм работы. В предисловии к докладу «Развитие современных служб планирования карьеры в сфере высшего образования» (см. список ссылок) вице-ректор Манчестерского университета М. Хэррис высказал мнение о важности повышения качества СПК, так как это в интересах не только студентов и выпускников. Эти Службы также выстраивают мосты от высшего образования к работодателями, к экономике и к обществу и, таким образом, играют ключевую роль в формировании будущего сотрудничества этих институтов. Можно добавить, что деятельность СПК имеет влияние на отношение студентов к своему образованию и дальнейшей карьере, помогает им встроиться в сложную систему экономических отношений. В этом уже есть прямой интерес общества и государства.

Нужно отметить, что в Великобритании вышеизложенные тезисы непосредственно выражаются в участии Министерства образования в усовершенствовании карьерного образования. Есть стремление задать общие стандарты для обеспечения высокого качества услуг СПК, унифицировать различные виды их деятельности. Так обозначается необходимый минимум того, что должны предоставлять клиентам СПК, а на основании этого они могут

разрабатывать специфические программы, новые услуги. Одна из задач при этом – всё для клиентов 24 часа в сутки семь дней в неделю.

На данное время актуальными для СПК при университетах Великобритании являются рекомендации в докладах, написанных при участии Министерства образования Великобритании, организации «Университеты Соединенного королевства» и др. (см. список ссылок). Все университетские СПК входят в Ассоциацию консультативных служб планирования карьеры, что способствует более равномерному их развитию, поддержанию одинаково высокого качества их услуг во всех университетах страны.

В докладе «Развитие современных служб планирования карьеры в сфере высшего образования» даны рекомендации для СПК и самых разных организаций, связанных с ними: Сектора высшего образования (Higher Education Sector), вузов (institutions), Агентства по обеспечению качества в сфере высшего образования (QAA), Ассоциации консультативных служб планирования карьеры (AGCAS), Отдела СПК (Careers Services Unit), Совет по руководству (Guidance Council) и др. Вот перечень основных рекомендаций:

Рекомендации для Сектора высшего образования:

- сектор должен определять основные службы, которые СПК должны предоставлять студентам и работодателям
- все студенты должны иметь возможность пользоваться услугами СПК своего учебного заведения минимум 2 года после его окончания.
- сектор должен предоставлять хорошие практические рекомендации по найму и развитию персонала СПК (осуществлять это при помощи Ассоциации консультативных служб планирования карьеры –AGCAS).

Рекомендации для вузов:

- вузы должны оценить хорошо ли определена линия поведения по отношению к их СПК, есть ли достаточная ясность в целях и задачах их СПК, достаточно ли они связаны с Управленческим планом учреждения и т.д.
- вузы должны делать обзоры услуг, предоставляемых СПК.
- вузы должны делать обзоры того, как распределяются фонды, чтобы гарантировать, что они могут предоставить основные услуги по планированию карьеры и профессиональной ориентации.
- вузы должны все время иметь информацию о том, как СПК достигают поставленных целей и о том, как сами СПК используют эту информацию, чтобы постоянно развиваться.
- вузы должны утвердить способы выявления студентов (еще на первом году их обучения), которым особенно потребуется помощь и руководство со стороны СПК.
- вузы нуждаются во включении СПК в обследования нужд рынка труда.
- вузы должны принимать в расчет нужды СПК (и услуги, предоставляемые ими) при развитии on-line услуг для работодателей.

Рекомендации для СПК:

- улучшать коммуникацию со студентами, более полно осведомлять их о доступных для них услугах и предлагать им помощь. Например, использовать e-mail наряду с традиционными способами контакта со студентами (по существующим базам данных студентов).
- СПК должны включиться в сотрудничество в сфере информации, консультаций и руководства (IAG Partnership), чтобы обеспечить распространение практики и сотрудничества на управленческом уровне.
- СПК должны установить рабочие соглашения с различными агентствами (напр. Товарищество по службам связей – Connexions Service Partnerships), чтобы адресно удовлетворять потребность в руководстве отдельных студентов и выпускников, которые встречают барьеры на рынке труда (напр. инвалиды, нацменьшинства).
- СПК должны делать обзоры своих связей с работодателями, чтобы гарантировать свою состоятельность оказывать помощь академическим ведомствам и чтобы показать, что у них есть контакты в новых секторах занятости.

Рекомендации для Ассоциации консультативных служб планирования карьеры (AGCAS), Отделения СПК (CSU) и Совета по руководству (GC):

- CSU должны согласовать с AGCAS способы обеспечения (и доступа) студентов и выпускников консультациями и поддержкой. Улучшения должны быть нацелены на предоставление поддержки 24 часа в сутки, 7 дней в неделю, где это возможно.
- GC и AGCAS должны привести свои стандарты в соответствие друг с другом.
- должна быть единая процедура аккредитации профессиональных стандартов СПК в сфере высшего образования.

В США иная ситуация. Скорее всего, в этой стране нет правительственных рекомендаций и указаний для СПК. Они исходят от ассоциаций и других объединений, нацеленных на развитие карьерного образования и повышение уровня занятости. Некоторые крупнейшие ассоциации очень авторитетны и стараются сотрудничать с Конгрессом для усовершенствования законодательной базы, касающейся деятельности СПК. Другая особенность – в США делается акцент на соблюдение принципа равенства возможностей (в данном случае имеется в виду равный доступ к услугам СПК), на избежание дискриминации отдельных лиц и групп граждан.

Наиболее обширные рекомендации предоставляет Национальная ассоциация колледжей и работодателей (NACE). Их можно найти на их веб-сайте (см. список ссылок).

Принципы профессионального ведения дел для СПК (по рекомендациям NACE)

Главные цели:

- поддерживать открытый и свободный выбор возможностей устройства на работу в атмосфере, способствующей осуществлению задуманной цели, при этом должна быть возможность выбрать оптимальное использование своих талантов.

- обеспечивать честную и справедливую процедуру найма на работу как для кандидата, так и для организации.
- поддерживать сознательные решения, принимаемые кандидатом, для этого предоставлять информацию.

ПРИНЦИПЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СПК (career service professionals):

1. Работники СПК должны помогать индивидам в развитии плана карьеры или в принятии решения о профессии.
2. Работники СПК должны знать поле деятельности их службы, образовательные институты и студентов, которые их представляют, и должны обладать соответствующими навыками консультантов.
3. Сотрудники СПК должны снабжать студентов информацией о разных возможностях развития карьеры и об организациях-работодателях, а также информировать студентов о средствах и ресурсах получения доступа к материалам, которые могут повлиять на их решение о том, куда устраиваться на работу. Сотрудники СПК также должны информировать работодателей об образовательных институтах и их студентах и политике СПК.
4. Сотрудники СПК должны предоставлять одинаковые услуги всем работодателям, независимо от того, оказывают ли они им финансовую поддержку и независимо от размера и значения этой поддержки.
5. Сотрудники СПК должны разработать для работодателей обоснованные и справедливые рекомендации для доступа к их услугам.
6. Сотрудники CS должны выполнять соглашение о Равных возможностях при найме (ЕЕО) и следовать положительным принципам действий в работе CS (подразумевается равное отношение к клиентам независимо от их расы, цвета кожи, нации, религии, возраста, сексуальной ориентации и пр.)
7. Любое разглашение информации о студенте за пределы образовательного института должно быть с согласия самого студента за исключением случаев, когда из соображений безопасности или охраны здоровья необходимо разгласить эту информацию (это касается и записей на бумаге, и докладов, и компьютерных баз данных).
8. Только квалифицированный персонал должен оценивать и интерпретировать тесты по планированию карьеры и по вопросам занятости. Студентов информируют о пользе тестирования, о его целях.
9. Если введение платы за предоставляемые СПК услуги станет необходимым, то эта плата должна соответствовать нуждам бюджета этой службы и не препятствовать студентам и работодателям пользоваться ею.
10. Сотрудники СПК должны информировать студентов об их обязанностях при осуществлении процесса найма. Эти обязанности: предоставлять точную информацию; твердо придерживаться расписания; принимать предложения работодателей добросовестно; уведомлять временного работодателя о принятии или непринятии и о прекращении участия в процессе найма после принятия предложения о трудоустройстве; идти на интервью только к тем работодателям, в которых заинтересован; требовать возмещения только обоснованных и легальных расходов, понесенных в процессе поиска работы.
11. Сотрудники СПК должны: предоставлять услуги зарубежным студентам, выполняющим законы США об иммиграции; информировать этих студентов об этих законах; давать представление о реалиях рынке труда в США; воодушевлять на использование только тех возможностей трудоустройства в США, которые только удовлетворяют разрешению на работу для частника (individual's work authorization);

На одной из страниц сайта Национальной ассоциации колледжей и работодателей размещены положения о правах и обязанностях людей, ищущих работу (см. список ссылок). Перечисляется то, что с полным основанием *можно ожидать от СПК*. А это: - конфиденциальность (персонал СПК должен обеспечить неразглашение информации о студентах - записи, доклады, компьютерные базы данных; разглашение только с согласия студента)

- свобода выбора (личные мнения и ценности персонала СПК не должны влиять на клиента при выборе профессии и планировании карьеры)

- доступ ко всем услугам и мероприятиям (СПК должны устанавливать минимальный размер оплаты для принятия участия в мероприятиях или при получении услуг, чтобы это не препятствовало участию)

- доступ к информации (равный и полный доступ для всех; персонал СПК также должен информировать клиентов о том, как и где получить сведения, которые могут повлиять на ваше решение о работодателе)

- информация о тестированиях (персонал должен информировать о проведении тестов, о целях тестирований и о политике неразглашения результатов тестов)

От работодателей можно ожидать:

- конфиденциальность (работодатель не должен разглашать информацию о кандидате без его согласия)

- точная информация (о их организации и возможностях найма - вакантные должности, обязанности, возможности продвижения карьеры и др.)

- свобода от чрезмерного давления (работодатели должны давать вам достаточное количество времени для принятия решения об устройстве к ним на работу; не заставлять вас менять свое решение, если уже приняли предложение от другого работодателя)

- своевременное оповещение (работодатели должны информировать о вашем положении в процессе найма и сообщать свое решение в течение согласованного вами периода времени)

- честное поведение (например, если работодатель вынужден отказать вам после принятия вами его предложения, вы можете рассчитывать на какую-либо компенсацию, финансовую поддержку и пр.)

- информация о тестированиях (неразглашение)

- отсутствие дискриминации при найме на работу.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПО ВЕЛИКОБРИТАНИИ

University of Southampton

Сотрудники СПК в Southampton Univ. (Саутэмптонском ун-те):

1. Советники по вопросам карьеры (Careers Adviser) – директор и еще 7 человек, скорее всего указаны их ученые степени, но точно не знаю, даны только аббревиатуры.
2. Администрация:
 - Секретарь директора
 - Служащий по связям с работодателями
 - Служащий по финансовым вопросам
 - Менеджер по вопросам информации (Information manager)
 - Главный помощник по вопросам информации
 - Помощник по вопросам информации (три человека на этой должности)
 - Менеджер по вопросам опыта работы (Work experience manager)
 - Служащий по вопросам опыта работы
 - Справочная/Приемная

Услуги, предлагаемые СПК в Univ. of Southamoton:

(Источники информации: Univ. of Southampton. Undergraduate Prospectus 2002/2003 и веб-сайт этой службы)

Предоставляют услуги первокурсникам – советы как наиболее продуктивно использовать время в университете; помощь второкурсникам в получении опыта работы по разнообразным схемам и поддержка их для осуществления будущего выбора; поддержка выпускников и аспирантов в принятии решений и при переходе к жизни вне университета.

Предлагают:

1. Помощь в осуществлении индивидуального выбора карьеры с использованием компьютеризированной системы PROSPECT Planner.

2. Тренинги навыков – техника интервью, написание CV (резюме), получение управленческих навыков посредством бесед; устраиваются мастерские; разыгрываются интервью с работодателем и др. деятельность.

3. Помощь в поиске работы по бюллетеням вакансий, банкам данных нанимателей и с помощью организации интервью с работодателями в кампусе в рамках ежегодных 'Milkround' программ. А также дают советы по поведению на нерекламированном рынке труда.

('Milkround' – серия визитов в колледжи и университеты, которые делают представители больших компаний каждый год, чтобы побеседовать со студентами, которые заинтересованы работать на них).

4. Руководство по дальнейшему обучению и исследовательской деятельности.

5. Использование разноплановых ресурсов для рассмотрения профессий, нанимателей, временных работ, возможностей практиковаться и учиться или работать за рубежом.

Work experience office учредил программу 'Experience work programme' (Программа опыта работы) для тех, кто заканчивает второй год обучения или тех, кто ушел в академ – получение опыта работы.

На сайте СПК утверждается, что 80% студентов пользуется их услугами.

Исследования за 1999 год показали, что за 6 мес. после выпуска дела обстоят так:

- постоянную работу имеют 55,1% выпускников
- исследовательской деятельностью, обучением, тренингами занимаются 19,6%
- на временной работе 9,7%
- ищут работу 6,7%
- путешествуют, год отдыхают 6,1%
- другое 2,8%

Еще об услугах, предлагаемых студентам, аспирантам и выпускникам:

- Каждый день студент может посещать работника СПК и беседовать до 15 минут. Для этого нужно предварительно назначить встречу.

Студент может пройти тестирование своих способностей, склонностей и пр. с заключением, сделанным вербально, в цифрах и в графиках. Работодатели используют подобные тесты на

способности при процедуре отбора кандидатов на разные должности. Студентам будет полезно пройти тест до подачи анкеты. Платная услуга.

- 'Milkround' – около сотни нанимателей посещают кампус каждый год, чтобы провести интервью. СПК организует программу визита нанимателя, включая презентацию компании, и имеет дело с подборкой анкет от студентов, посылает ее приезжающим работодателям. Основные мероприятия в рамках этой программы проходят во время осеннего и весеннего семестра.

- На сайте СПК (www.careers.soton.ac.uk.) есть новая служба – предложение вакансий on-line. Они идут от местных, национальных и зарубежных нанимателей. Также есть предложения о работе во время учебы на местных предприятиях, сведения о возможности устройства дома и за границей и пр.

- Сайт www.targetedgrad.com связывает лучших нанимателей с выдающимися студентами из наиболее значительных университетов в Великобритании и Ирландии, включая Southampton. Регистрация бесплатная. Наниматели пошлют студентам e-мэйлы с рекламой их вакансий. Число e-мэйлов, которые можно послать ограничено, поэтому избытка ненужной информации не будет. Плюс все e-мэйлы нацелены в соответствии с критериями курсом, который изучает студент, с годом выпуска и карьерными интересами.

- Experience works programme – это программа для студентов, ищущих работу на неполную занятость, работу на каникулы, на лето, ищущих случайные заработки как в этой местности, так и по всей стране. Это было задумано, чтобы дать возможность получить соответствующий опыт работы во время пребывания в этом ун-те. Программа организована при участии СПК и факультетов ун-та.

- Мастерские навыков – проводятся для того, чтобы помочь студентам развить навыки, которые наниматели ищут у новых выпускников. О программе можно будет узнать на веб-сайте и в еженедельнике 'Careers News'. Платно, забронировать место заранее.

Доступная на сайте информация по **Adult Directions** (Взрослые наставления):

Программа состоит из четырех секций:

- **Карьерная база данных** – информация по ряду разных карьер и начальные требования; используется для просмотра информации о 700 разных типах карьеры, исследования разных типов работы и поиска деталей о конкретных видах деятельности.
- **Выбор подходящей карьеры** – предложения подходящих карьер, основанные на твоём отношении к определенным видам деятельности. Вводится информация о твоём профессиональном уровне и твоём отношении к разным аспектам работы. Затем предлагаются подходящие тебе пути карьерного роста.
- **Личное видение трудовой деятельности** – программа для выяснения твоих мыслей о работе; позволяет описать карьеру своими словами.
- **Общая информация** – собрание статей по вопросам, влияющим на выбор карьеры, по образованию и трудовой занятости. Пример тем: Доступ к высшему образованию, Возраст и занятость, Квалификация, Здоровье, инвалидность и трудоустройство и пр.

Prospect Planner

Пользоваться программой можно, выбрав один из четырех вариант маршрута:

1. Наиболее понятный уровень; рекомендован для большинства пользователей, особенно для тех, кто мало занимался планированием карьеры.
2. Для тех, кто уже обдумывал, что он может взять о трудовой деятельности и что в свою очередь может вложить.
3. Этот уровень помогает прямо выяснять о профессиях, получать детальную информацию о разных типах трудовой деятельности и сравнивать один тип с других.
4. Этот уровень будет полезен, если ты уже сузил свое поле выбора и хочешь, чтобы помогли оценить свои шансы на успех.

Из отчета Careers Service (CS) при Univ. of Loughborough за 2000/2001 год

Штат CS на 2000/2001: - директор

- зам. директора
- 5 советников по вопросам карьеры
- менеджер по информационным системам
- менеджер по вопросам информации
- служащий по связям с работодателями
- 3 помощника по вопросам информации
- секретарь директора
- секретарь советников по вопросам карьеры

Содержание отчета с краткой аннотацией пунктов:

I. Задачи – предоставить высококвалифицированное руководство в планировании карьеры и обеспечить информационную службу, что позволит студентам и выпускникам ун-та сделать карьерный выбор и реализовать свой потенциал.

Цели: - руководство

- информирование

- возможности (облегчить студентам и выпускникам доступ к работодателям, организаторам различных тренингов и к другим внешним организациям)

- работодатели (помощь работодателям в налаживании контактов со студентами и принятии их на работу, развитие связей с нанимателями)

- Университет (предоставлять ун-ту и его факультетам информацию о трудоустройстве выпускников и об общих тенденциях в трудоустройстве выпускников, предоставлять информацию для поддержки стратегического планирования осуществляемого ун-том)

- Employability (~ работоспособность) обеспечение выпускников возможностями для развития деловых навыков как централизованно, так и вместе с факультетами.

- профессиональные стандарты (обретение, развитие профессиональных стандартов Центра Карьеры)

ОБЗОР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ CS

(указано, что в предыдущие годы не было сделано упора на какой-либо один вид деятельности, а в этот год цель «Работоспособность» была под вниманием, потому что в этой сфере было сделано много интересного и нового)

1. Работоспособность (перечислены программы и мероприятия в рамках этого направления)

- Был введен новый курс – «Top Graduate skills»(Ведущие навыки выпускников) – основное достижение осеннего семестра. Он был настолько популярен, что решили повторить его весной. Курс предлагался студентам, учащимся на последнем курсе, лимит – 35 чел.. Включал в себя 6 мастерских по выработке определенных навыков, проводимых работодателями. Если студент посещал 5 из 6 сессий, то ему выдавали сертификат. К этому курсу был проявлен большой интерес. В первый день семестра более 300 студентов выстроились в очередь, чтобы получить возможность посещать эти курсы.

Программа: Создание команды, Эффективное общение, Распоряжение своим временем, Разрешение проблем, Переговоры, Лидерство, Проектная деятельность.

Теперь курсы ‘Top Graduate Skills’ станут постоянной частью их программы.

На стр.2 есть таблица, где содержится оценка этих курсов, данная студентами.

- «Приступить к работе над своей карьерой»

В 2000 г. CS выдвинула предложение о проведении недельной рабочей практики для двадцати студентов (азиаты и негры), учащихся на первом курсе, сопровождаемой тренингом практических навыков. Статистика показывает, что выпускники азиатского и негритянского происхождения в среднем менее удачливы в трудоустройстве. Главный аспект – предложить

таким студентам раннюю помощь в профориентации. Студенты получали опыт работы как в маленьких компаниях, так и в крупных; летом.

Далее дан список компаний, которые участвовали в этом, с перечислением сферы, в которой давали практиковаться. А также дана таблица оценок этой программы, составленная по опросам студентов.

- Введение в менеджмент

Трехдневные курсы менеджмента посетили 72 студ-а и 12 молодых менеджера. Последние были недавними выпускниками. Плата за студ-в была субсидирована платой, наложенной на молодых менеджеров. Компании представляли деловые игры и сессии по тренингу навыков. Они смогли представить себя студентам. Студенты очень высоко оценили этот опыт. А молодые менеджеры отметили, что это дало возможность компаниям заявить о себе.

В таблице дана оценка этих курсов.

- Мастерские

Проведенные мастерские были сфокусированы на приобретении студентами навыков по «выживанию» в процессе отбора и на достижении успехов в поиски работы. Прошли сессии о CV (резюме), об анкетах при поступлении на работу, о разных аспектах интервьюирования, включая психометрические тесты. В этом участвовало 10-20 студентов (так мало - более эффективная работа). Исключением была мастерская «Первые шаги», разработанная для студ-в, которые не знают как начать планирование карьеры. Всего прошло 33 мастерских, проведенных персоналом CS, привлечен 361 студент; 2 мастерские были проведены работодателями, их посетило 47 студ-в.

Оценка этим мероприятиям прилагается в таблице.

2. Руководство

- индивидуальные консультации

Студенты могут получать индивидуальные консультации у советника по карьере, есть 2 способа: ежедневные 15-минутные консультации (Стол быстрых советов) или можно заказать 45-минутное интервью с советником. Общее количество консультаций за год – 2724 (на 54 больше по сравнению с предыдущим годом).

Также прилагается таблица с данными.

- компьютерные программы

Prospect Planner (доступна в рамках местного сетевого окружения кампуса) и Adult Directions (эта программа наиболее распространена в Великобритании для помощи взрослым). Первой программой воспользовались 702 студента.

- беседы

Проведено 19 бесед по различным темам («Дизайнер в промышленности», «Работа в США») + 6 бесед, касающихся процесса поиска работы. Это привлекло 1146 студ-в. По сравнению с предыдущими периодами стало посещать меньше, но все же достаточно для продолжения этой деятельности. Также советники по вопросам карьеры провели 77 бесед на факультетах (их посещали второкурсники и студенты последнего года обучения). В добавок провели 7 бесед для первокурсников и несколько заседаний для таких групп студентов как взрослые студенты, студенты-иностранцы и др.

- публикации

Ряд публикаций – от Гида по вопросам карьеры, изданного совместно с издателями этого профиля и профинансированного работодателями, до брошюр и пр.

3. Информация

- вакансии

Число вакансий, предоставленных CS, составило 1853, в прошлом году – 1895. Очевидно, работодатели остаются на тех же позициях на рынке набора выпускников на работу, но снижают количество предлагаемых вакансий (небольшой спад на рынке).

Прилагается таблица с данными за 1996 – 2001 гг.

- Посещаемость CS студентами

Общая цифра за учебный год – 43.194 чел. (спад по сравн. с предыдущим годом на 6%). Это объяснили отчасти тем, что информация стала более доступна через Интернет (нет необходимости приходить), отчасти тем, что деятельность, связанная с планированием карьеры, была более широко проходила при факультетах и в самом кампусе и менее - в CS. (Далее почему-то указаны другие цифры – 12.000 посетителей в течение каждого длинного семестра, т.е. 1000 в неделю)

- использование сети

Студенты все чаще обращаются за информацией к веб-сайту. Февраль в этом плане самый напряженный месяц (100.000 чел. посетили сайт). Отмечено, что к веб-статистике нужно относиться осторожно.

4. Возможности

5. Работодатели

Деятельность по п.4 и п.5:

- презентации

Количество работодателей, которые устраивали презентации (recruitment presentations) в унив-те, возросло по сравнению с прошлым годом. 82 работодателя делали заявки, 12 из них отменили

свое участие (в прошлом году заявляли 55 работодат-й). Более 1800 студ-в посетили эти презентации (в среднем по 33 чел. участвовало в каждой презентации). В дополнение 7 работодателей организовали такие сессии, при которых их представители присутствовали в течении дня в CS, так что студенты могли пообщаться с ними в неформальной обстановке.

- Milk Round

В кампусе проводилось интервьюирование желающих устроиться на работу студентов. В 2001 г. количество компаний, подавших заявление на участие, составляло 58, а участие приняло 55. В 1997 г. эти цифры составили 99 и 91 соответственно, в 1998 г. – 104 и 86, в 1999 г. – 90 и 76, в 2000г. – 58 и 38 (дана таблица). То есть теперь работодатели устраивают интервью, если получают в свой адрес достаточное количество анкет-заявлений, а не заказывают интервью заранее. Всего в 2001г. проведено 412 интервью (в 1997г. – 967, в 1998г. – 1093, в 1999г. – 1141, в 2000г. – 1007).

- Ярмарки

В течение года провели 2 ярмарки. Осенью 2000г. прошла Ярмарка найма в сфере финансов (Finance Recruitment Fair), в ней участвовало 38 нанимателей, и 1000 студентов посетили ее (по сравнению с 18 и 630 в 1999г.). В основном устроители выставок представляли компании из сферы финансов и компьютерного мира. В марте проходила Весенняя Ярмарка, отличавшаяся от октябрьской тем, что расширился круг участвовавших работодателей и тем, что ярмарка стала информационным и событием, т.к. некоторые организации посетили ее только с целью дать советы.

- другие контакты с работодателями

В дополнение к вышеперечисленным мероприятиям работодатели посетили CS в течение года, чтобы дать персоналу последнюю информацию о различных видах деятельности по найму и чтобы получить советы по вопросу, как нанимать студентов именно из Loughborough Univ. (послужило развитию отношений CS с работодателями + обмен идеями). Сотрудники CS были приглашены совершить визиты к нанимателям. В двух таблицах перечислены организации, с которыми CS контактировал (например, Kodak, Rolls Royce, Dresdner Kleinwort Benson – нем. фирма, British Sugar, BBC).

6. Университет

В период с сентября по январь был проведено обследование, касающееся того, что же выпускники делают после окончания ун-та. Проводилось путем послания вопросников и путем телефонного опроса тех, кто не ответил первым способом. Таким образом, откликнулся 81% выпускников. Информация была распространена несколькими способами: через сеть, через аналитические материалы для различных отделов и посредством презентаций, проведенных на каждом факультете. CS принял участие в Дне открытых дверей ун-та и Летней школе научного факультета, все это как часть расширяющейся стратегии участия.

7. Профессиональные стандарты

- деятельность персонала

CS уделяет внимание подготовке (training), это касается персонала службы. Проходили обсуждения по персоналу службы, и вопрос о его подготовке был затронут. Подтверждение работы по профессиональной подготовке персонала и по вопросам коммуникации было получено, когда служба присудили статус Инвестора в людей (Investor in people). Некоторые члены персонала службы участвовали в деятельности Ассоциации консультативных служб по вопросам карьеры (AGCAS – Association of graduate careers advisory services): одна служащая в качестве члена исполнительного комитета AGCAS, другая работала в подкомитете по вопросам искусства и дизайна.

В 2001г. один из сотрудников организовал однонедельные курсы для того, чтобы представить трем эстонским коллегам весь спектр видов деятельности, проводимых CS в сфере высшего образования в Великобритании. Курс проводился в Loughborough Univ. + посетили Шеффилдский и Оксфордский ун-ты. Это дало возможность выявить сходное и отличное в подходах.

- Оценка Службы, данная студентами

Опросники были посланы 763 студентам, которые использовали Службу и 268 (35%) ответили на вопросы. Из ответивших 14% впервые воспользовались услугами CS на первом курсе, 52% - на втором, 34% - на третьем (последнем курсе). Пользовались всеми услугами, но особенно часто обращались в справочное бюро. Прилагается таблица оценок разных услуг (примерно такую же оценку дали библиотеке и интервью).

Трудоустройство выпускников 2001г. (Graduate Destinations)

Некоторое ухудшение экономической ситуации привело к снижению количества студентов, сумевших получить работу в теч. 6 мес. после выпуска (с 68,8% до 65,2%), а также уменьшению количества продолжающих образование с 21,8% до 19,5%. То есть безработица возросла с 2,6% до 4,3% в 2001г. Также возросло количество студентов, взявших тайм-аут после выпуска (напр., путешествуют). Итак, цифры:

Нашли работу – 65,7%

Дальнейшее обучение – 19,5%

Все еще ищут работу – 4,3

Перерыв (напр., путешествуют) – 9,9%

Другое – 1%

Трудоустройство выпускников университетов Великобритании 1999- 2000гг.

Занятость в УК	Занятость за границей	Обучающиеся	Не учащиеся и не работающие	Считающиеся безработными	Другое(1)	Итого:
-------------------	--------------------------	-------------	--------------------------------------	-----------------------------	-----------	--------

Аспиранты								
На родине								
Мужчины	14970	530	1160	430	390	60		17540
Женщины	9960	640	1260	240	380	60		12530
Др. европ страны								
Мужч.	590	760	370	40	60	430		2240
Жен.	460	910	430	230	50	520		2600
Получившие степень (first degree)								
На родине								
Мужч.	62900	2600	18680	5780	4120	830		94910
Жен.	49350	2020	14020	4440	5210	810		75850
Др. европ. Страны								
Мужч.	780	710	1690	110	110	540		3940
Жен.	450	670	1870	90	70	620		3770
Другие студенты последнего курса*								
На родине								
Мужч.								
	7320	60	3440	280	200	50		11340
Жен.	2960	60	4040	180	330	60		7630
Др. европ. страны								
Мужч.	240	50	150	~	10	40		510
Жен.	40	30	150	~	~	50		280
Итого:	150020	9030	47260	11830	10930	4060		233130

* Возможно имеются в виду другие выпускники, но строго по словарю – «студенты последнего курса».

Трудоустройство выпускников университетов Великобритании 2000-2001гг.

			Не учащиеся и не	
			Обучающиеся работающие	
Занятость в УК	Занятость за границей			Считающиеся безработными Другое(1) Итого

Аспиранты
На

родине								
Мужч.	16140	470	1140	505	410	80	18745	
Жен.	10075	625	1220	310	445	85	12760	
Др. европ. стран								
Мужч.	630	940	400	55	65	330	2425	
Жен.	485	890	450	260	60	345	2490	
Получившие первую степень (first degree)								
На родине								
Мужч.	66075	2470	18815	6315	4715	1030	99425	
Жен.	48830	1980	13655	5050	6330	1145	76995	
Др. европ. страны								
Мужч.	825	725	1575	145	145	635	4045	
Жен.	475	565	1825	135	130	545	3675	
Другие студенты последнего курса*								
На родине								
Мужч.	8305	60	3540	320	270	35	12535	
Жен.	3070	55	3830	200	390	50	7600	
Др. европ. страны								
Жен.	165	65	95	5	15	45	395	
Мужч.	25	20	120	5	5	25	205	
Итого	155095	8870	46675	13310	12985	4350	241290	

Некоторые рекомендации из доклада «Служба карьеры развивающегося современного высшего образования», янв. 2001г. Написан после обследования СПК министерством высшего образования.

Рекомендации для Сектора высшего образования:

- сектор должен определять основные службы, которые СПК должны предоставлять студентам

- все студенты должны иметь возможность пользоваться услугами СПК своего учебного заведения минимум 2 года после его окончания.
- сектор должен определять основные службы, которые СПК должны предоставлять работодателям.
- сектор должен предоставлять хорошие практические рекомендации по найму и развитию персонала СПК (осуществлять это при помощи Ассоциации карьерных консультативных служб –AGCAS).

Рекомендации для учреждений:

- учреждения должны оценить хорошо ли определено их поведение по отношению к их СПК, есть ли достаточная ясность в целях и задачах их СПК, достаточно ли они связаны с Управленческим планом учреждения и т.д.
- учреждения должны делать обзоры услуг, предоставляемых СПК.
- учреждения должны делать обзоры того, как распределяются фонды, чтобы гарантировать, что они могут предоставить основные карьерные услуги.
- учреждения должны все время иметь информацию о том, как СПК достигают поставленных целей и о том, сами СПК используют эту информацию, чтобы постоянно развиваться.
- учреждения должны утвердить способы выявления студентов (еще на первом году их обучения), которым особенно потребуется помощь и руководство со стороны СПК.
- учреждения нуждаются во включении СПК в обследования нужд LMI (Сведения о рынке труда).
- учреждения должны принимать в расчет нужды СПК (и услуги, предоставляемые ими) при развитии on-line услуг для работодателей.

Рекомендации для СПК:

- улучшать коммуникацию со студентами, более полно осведомлять их о доступных для них услугах и предлагать им помощь. Например, использовать e-mail наряду с традиционными способами контакта со студентами (по существующим базам данных студентов).
- СПК должны включиться в сотрудничество в сфере информации, консультаций и руководства (IAG Partnership), чтобы обеспечить распространение практики и сотрудничества на управленческом уровне.
- СПК должны установить рабочие соглашения с различными агентствами (напр. Товарищество по службам связей – Connexions Service Partnerships), чтобы адресно удовлетворять потребность в руководстве отдельных студентов и выпускников, которые встречают барьеры на рынке труда (напр. инвалиды, нацменьшинства).
- СПК должны делать обзоры своих связей с работодателями, чтобы гарантировать свою состоятельность оказывать помощь академическим ведомствам, идя навстречу их нуждам, и чтобы показать, что у них есть контакты в новых секторах занятости.

Рекомендации для Ассоциации карьерных консультативных служб (AGCAS), Отделения СПК (CSU) и Совета по руководству (Guidance Council):

- CSU должны согласовать с AGCAS способы обеспечения (и доступа) студентов и выпускников консультациями и поддержкой. Улучшения должны быть нацелены на предоставление поддержки 24 часа в сутки, 7 дней в неделю, где это возможно.

- Совет по руководству и AGCAS должны привести в соответствие свои стандарты.

- должен быть единый процесс аккредитации для профессиональных стандартов СПК в сфере высшего образования.

Рекомендации из доклада «Модернизация карьерного образования в сфере в.о.»

Ноябрь 2002 г.

Во вступлении высказана мысль о том, что политика и практика CEIG (развитие карьерного образования, информации и руководства) не должна быть просто отдельным приложением к академическому курсу, а должна быть интегрирована как часть этого курса.

Даны примеры услуг для студентов:

- консультационные интервью
- служебные советы
- телефонное руководство (имеется в виду помощь)
- компьютеризированное руководство (помощь), напр. Prospects Planner, Adult Directions, Pathfinder (Поиск пути)
- руководство (помощь) по электронной почте
- советы/информация по электронной почте
- проверка резюме
- мастерские
- брифинги/беседы со студентами
- информационные буклеты
- библиотека справочной литературы
- указатель работодателей
- информация о работодателях
- информация о вакансиях

- база данных об аспирантских курсах
- финансирование аспирантуры/др. видов обучения (training)
- информация о спонсорах
- возможности самостоятельного устройства на работу
- видеоматериалы
- CD-ROM'ы
- справочники по вопросам образования
- доступ к Интернету
- веб-сайт CS
- публикации CS
- психометрические тесты
- анкеты для выявления особенностей характера
- оборудование для копирования
- информация о рынке труда
- презентации, ярмарки, беседы, интервью в кампусе, организованные работодателями
- курсы Введение в менеджмент
- курсы карьерного менеджмента или карьерного развития
- Служба занятости студентов или Jobshops (магазин вакансий)
- инсценировка интервью

Примеры услуг для бросивших обучение:

- в некоторые дни могут посещать советников по вопросам карьеры
- использование всех возможностей и оборудования CS спустя 6 месяцев после покидания учеб. заведения
- обращение к другим агентствам, которые отвечают нуждам клиента

Примеры услуг для будущих студентов:

- информация о рынке труда

- участие персонала СПК в Днях открытых дверей для абитуриентов и их родителей/семей
- сопричастность советников к выбору курса (имеется в виду что будет изучаться) новоиспеченным студентом

Примеры услуг для работодателей, профессиональных учреждений:

- ссылки на широкий спектр работодателей
- размещение справочников работодателей
- списки вакансий (на бумаге и в сети) для постоянных и временных работ
- широко распространенная реклама вакансий
- широко распространенная и направленная реклама, приемлемая для мероприятий, касающихся работодателей
- реклама возможностей устроиться на работу (work opportunities) и спонсорства
- оборудование (необходимые материалы) для организации презентации для студентов
- оборудование для общих ярмарок и ярмарок по найму специалистов
- оборудование (возможности) для интервью в кампусе
- необходимые материалы для тестирования способностей нанимающихся на работу
- необходимые материалы и приготовления для работодателей, посещающих персонал СПК
- возможность для персонала посетить работодателей или других провайдеров организации бесед
- посвященные работодателям разделы на веб-сайтах
- консультации по вопросам найма выпускников

ПО СОЕДИНЕННЫМ ШТАТАМ АМЕРИКИ

ВЕРМОНТСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ, СЛУЖБА ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

Услуги СПК, предоставляемые студентам:

1. Индивидуальные встречи с советниками (55 мин). Общие советы по выбору дальнейшего пути развития в целом. Для студентов разных специальностей есть разные советники (для будущих медиков, юристов и т.д.)
2. Советы по выбору и планированию карьеры.
3. Предоставление всей необходимой информации - библиотека с пособиями по обучению навыкам поиска работы, по различным профессиям, бюллетени со списками вакансий и т.д.
4. Предлагается большое количество *программ*, в том числе по приобретению опыта работы до окончания ун-та. Например, Совместная образовательная программа – оплачиваемая работа, соотносящаяся с учебными и карьерными приоритетами студента; Федеральная программа «Учеба-работа» (Federal work-study program) – студент получает материальную помощь для покрытия расходов, связанных с учебой, а потом работает неполный рабочий день, при этом не требуется отрабатывать выплату полностью.
5. СПК организует для студентов беседы с выпускниками ун-та для того, т.к. те могут помочь новичкам в сборе информации и могут ответить на вопросы о том, как готовиться к определенной карьере.
6. СПК в течение года устраивает «мастерские» (workshops) по ряду тем (например, «Как приготовить резюме», «Подготовка к интервью», «Стратегии поиска работы»).

Построить стратегию поиска работы, написать резюме и письмо-обращение и пр. могут помочь советники СПК. В библиотеке есть специальные бюллетени занятости, справочники работодателей и пр.

Программа Cat Tracks – это способ получить информацию о возможностях найма через интернет. Через нее можно получить информацию об организации программ по интервьюированию в кампусе или о службе рассылки резюме.

СПК проводит специальные мероприятия, которые привлекают местных, региональных и национальных работодателей. В 2001-2002гг. их было четыре (Ярмарка технических профессий, Карьерная выставка 2002 – Career Expo 2002, Фестиваль летних вакансий, День некоммерческих организаций).

Для выпускников предлагается (все тоже, только некоторые ограничения):

1. Консультации по вопросам карьеры, назначаемые заранее (во время летних и зимних каникул).

Круглый год доступно -

2. Более 2200 выпускников предлагают свою помощь (советы, информация) по вопросам карьеры студентам и выпускникам. Информация храниться в базе данных и интересующее может быть найдено по географическому положению или полю деятельности. Но это не является списком работодателей.
3. Библиотека
4. 25-30-минутные консультации по небольшому кругу практических вопросов (написание резюме, ресурсы библиотеки СПК и пр.). Проходят по расписанию.
5. «Мастерские» по формированию разных навыков

6. Библиотека располагает тысячами бюллетеней вакансий, которые СПК получает ежегодно. Все они размещены по географическому принципу и по сфере деятельности.
7. Печатные материалы – каждые год персонал СПК готовит журнал Career Services Manual (руководство), который информирует о предлагаемых услугах и включает серию публикаций и материалов, выдаваемых студентам. К тому же издают журнал Job Choices, который отражает текущее положение на рынке труда и тенденции найма.

Услуги, доступные не всегда -

8. Информационные сессии работодателей – проводятся работодателями, устраивающими интервью в кампусе, но менее стрессовые, способствуют налаживанию контактов с нанимателями, сбору информации об организациях.
9. Интервью в кампусе. Выпускники могут участвовать только, если не было набрано достаточное количество студентов для участия.
10. Особые мероприятия – в них участвуют работодатели. Например, Ярмарка технических профессий и др.

Выпускники Вермонтского ун-та объединены в крупную ассоциацию, которая поддерживает связи между ними и делает их частью университетского сообщества. Сайт этой ассоциации - alumni.uvm.edu

В целом сайт СПК Вермонтского ун-та содержит не только информацию о предоставляемых ими услугах, но и советы по начальным шагам определения будущей карьеры, будущего поля деятельности.

КЕНТУККИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ, Центр Карьеры (ЦК)– www.uky.edu/CareerCenter

Доступ к услугам для студентов не ограничен. Выпускники имеют право на одну встречу с советником и доступ ко всем услугам ЦК. Любые местные, региональные, национальные и зарубежные работодатели имеют право использовать службу найма ЦК Кентуккийского ун-та.

Услуги для студентов и выпускников:

1. Советы по вопросам карьеры. Встречи с советниками по предварительной записи.
2. Участие в мероприятиях, организованных ЦК – ярмарки, мастерские, инсценированные интервью, интервью с работодателями в кампусе, записанные на видео тренинговые интервью со специалистом по вопросам карьеры.
3. Библиотека
4. Предоставление списков вакансий (в библиотеке)
5. CS издает Книгу резюме, где помещены резюме зарегистрированных в ЦК студентов и выпускников. Работодатели имеют доступ к этой информации.
6. Программы (в том числе и компьютерные). Например, Sigi-Plus (Система интерактивного руководства и информации) – охватывает все основные аспекты планирования карьеры и принятия связанных с этим решений. Доступна только с компьютеров Карьерной библиотеки. Есть программа для налаживания связей с выпускниками, которые хотят и могут дать знания и навыки по вопросам планирования карьеры и по особенностям различных профессий для студентов и выпускников.

На сайте есть раздел «Советы по поиску работы», где содержатся сведения по таким вопросам, как «Написание успешного резюме», «Как найти работу, которую ты действительно хочешь», «Как подготовиться к интервью», «Как подготовиться к карьерной ярмарке» и др.

Есть раздел с полезными для поиска работы Интернет-ссылками.

Определить свою дальнейшую деятельность в жизни помогает не только ЦК. В этом помогают следующие Службы при Кентуккийском ун-те:

- Центр тестирования и консультирования. Там оказывается психологическая помощь по разным вопросам, включая вопросы планирования карьеры (групповые и индивидуальные услуги), т.е. помогают лучше понять свои способности, склонности, особенности характера и в соответствии с этим действовать в дальнейшей жизни.

www.uky.edu/StudentAffairs/Counseling

- В одном из разделов сайта о Карьерных ресурсах в ун-те (туда входит и ссылка на ЦК при ун-те и ссылка на Центр тестирования...) размещены предложения студентам работать в университете. Например, в системе питания или в качестве технического персонала (для тех, кто хорошо знает компьютер).

- Следующий раздел – Служба занятости студентов (www.uky.edu/HR/steps/welcome-stu.html). Они размещают в сети такую информацию: устройство на работу с помощью Интернета, список вакансий, процесс принятия на работу, процесс интервьюирования, расписание интервью (видимо, проходящих в кампусе).

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ АРИЗОНЫ

Работают со студентами, выпускниками, работодателями, тесно сотрудничают с факультетами и с academic departments.

Услуги для студентов и выпускников:

- услуги, нацеленные на помощь при найме на работу – организуют интервью с работодателями, презентации, ярмарки, «мастерские» по обучению навыкам написания резюме, списки вакансий, ссылки на сайты работодателей и сайты с вакансиями и пр.

- через Career Education Center (Центр карьерного образования – ЦКО) проводят обучение по разным программам (SIGI + Система интерактивного руководства и информации помогает найти ответы на вопросы о себе и интересных тебе профессиях)

- помогают разработать стратегии достижения профессионального успеха (S.T.E.P.S.)

- консультирование

- специальный пакет программ и др. услуг для первокурсников

Сотрудничество с академическим сообществом, чтобы планирование карьеры, получение опыта работы и опыта поиска работы стал неотъемлемой частью учебной программы ун-та. Сотрудничество с факультетами. Для этого: - помогают студентам систематически анализировать опыт учебы в колледже и вне его, и принимать эту информацию во внимание при осуществлении выбора карьеры; - предоставлять услуги, помогающие осуществить выбор поля обучения и определить будущую профессию; - предоставлять информацию по планированию карьеры, что помогает сфокусироваться на факторах, которые влияют на выбор; - помогать студентам в устройстве на работу при помощи различных услуг (предоставление статистики найма, обзоры рынка труда, стратегии поиска работы, тренинг навыков интервью, ярмарки вакансий, интервьюирование в кампусе).

Конкретная деятельность (услуги для факультетов и персонала ун-та): 1. Программа обучения написанию резюме в классе (показ слайдов, предоставление брошюр, мастерские по критической оценке и разбору резюме). 2. Отчеты о трудоустройстве выпускников. 3. Информация о возможностях приложения своих знаний в разных профессиональных сферах + инф. о стратегиях поиска работы и о сайтах профессиональных ассоциаций. 4. Спецы ЦКО дают консультации о включении концептов планирования карьеры в ваше расписание. (!!!!!!!!!!!!!!!) 5. Туры – осмотр Центра план. карьеры и возможностей орг-ии интервью. 6. Можно организовать для советника посещение вашего класса с обсуждением тем, связанных с наймом и планированием карьеры.

УНИВЕРСИТЕТ ФЛОРИДЫ

Очень много различных программ и видов деятельности. Для студентов и выпускников (несколько ограничен доступ к услугам):

- Советы по вопросам карьеры (помогают ориентироваться в информации о планировании карьеры, о поиске работы, например, в библиотеке; помощь в планировании карьеры и обретении навыков поиска работы; написание резюме; инсценировка интервью)
- Консультации по вопросам карьеры (обсуждение различ. вопросов с советником индивидуально)
- Карьерные занятия
- Составление отчетов (студенты предоставляют инфор-ю для них)
- Выбор и использование учебной специализации
- Программы дополнительного обучения (Internships, externships)
- Библиотека
- Доступ к программе Gator – можно по сети в кампусе записаться на интервью с работодателем, проводящееся в кампусе + доступ к другим программам (GatorLocator – размещение резюме студентов в базе данных, доступной работодателям; они могут выбирать кандидатуры студентов).
- Информация для выпускников

- Помощь в поиске работы
- «Мастерские», есть даже мастерские on-line – по подготовке к ярмарке, по написанию резюме и др.

К тому же ун-т предоставляет возможность трудоустройства в самом ун-те.

Работодателям:

- Информационные сессии
 - Обзор по вопросам найма
 - Участие в программах по дальнейшему обучению студентов (internship, externship)
 - Участие в ярмарках
 - Доступ к коллекции резюме студентов и выпускников
 - Сбор резюме
 - Реклама вакансий
- + участие в различных мероприятиях (ведь проводятся не только ярмарки)
- + еще один способ увеличить свое «присутствие» в кампусе – это сетевое спонсорство, что позволяет завязать контакты с группами студентов ун-та Флориды

Работа с факультетами:

- проводят занятия по разным темам (презентации в классах), для этого сделать запрос
- гид по специализациям в ун-те
- связи с факультетами (чтобы соответствовать запросам различных специализаций и дисциплин, персонал СПК служит связующим звеном между колледжами и отделениями. Определенные работники отвечают за связи с определенными факультетами. Также определенные работники отвечают за работу с различными организациями – фондами, ассоциациями, советами, которые существуют в пределах ун-та.
- предоставление информации (ссылки, библиотека и пр.)
- предоставляют календарь мероприятий, проводимых в кампусе
- предоставляют свой ежегодный отчет

Американская Национальная ассоциация колледжей и работодателей (NACE)

NACE предоставляет информацию и делает исследования для обзоров, проводимых работодателями и колледжами, квартальные обзоры начальных зарплат для выпускников, раз в

квартал выпускает журнал. Также ассоциация готовит ежегодный прогноз тенденций найма на работу, отслеживает правительственные издания, касающиеся занятости, обеспечивает базу данных образцов практической деятельности. Наиболее известное их издание Job Choices (Выбор профессии) – помощник в планировании карьеры и поиске работы – распространяется среди более 1 млн. студентов колледжей и выпускников.

Принципы профессионального ведения дел по NACE

(для СПК и профессионалов в сфере занятости)

Главные цели:

- поддерживать открытый и свободный выбор возможностей устройства на работу в атмосфере, способствующей осуществлению задуманной цели, при этом должна быть возможность выбрать оптимальное использование своих талантов.
- обеспечивать честную и справедливую процедуру найма на работу как для кандидата, так и для организации.
- поддерживать сознательные решения, принимаемые кандидатом, для этого предоставлять информацию.

ПРИНЦИПЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ СПК (career service professionals) :

12. Работники СПК должны помогать индивидам в развитии плана карьеры или в принятии решения о профессии.
13. Работники СПК должны знать поле деятельности их Службы, образовательные институты и студентов, которые их представляют, и должны обладать соответствующими советническими навыками.
14. Сотрудники СПК должны снабжать студентов информацией о разных возможностях развития карьеры и об организациях-работодателях, а также информировать студентов о средствах и ресурсах получения доступа к материалам, которые могут повлиять на их решение о том, куда наниматься. Сотрудники СПК также информировать работодателей об образовательных институтах и их студентах и политике Службы.
15. Сотрудники СПК должны предоставлять одинаковые услуги всем работодателям, независимо от того, оказывают ли они им финансовую поддержку и независимо от размера и значения этой поддержки.
16. Сотрудники СПК должны разработать для работодателей обоснованные и справедливые рекомендации для доступа к их услугам. Когда рекомендации разрешают доступ организациям, которые нанимают от имени работодателя или являются зарубежными нанимателями, то действуют особые принципы (перечислены на странице сайта).
17. Сотрудники СПК должны выполнять соглашение о Равных возможностях при найме (ЕЕО) и следовать положительным принципам действий в работе СПК (подразумевается равное отношение к клиентам независимо от их расы, цвета кожи, нации, религии, возраста, секс. ориентации и пр.)
18. Любое разглашение информации о студенте за пределы образовательного института должно быть с согласия самого студента за исключением случаев, когда из соображений безопасности или охраны здоровья необходимо разгласить эту информацию (это касается и записей на бумаге, и докладов, и компьютерных баз данных).

19. Только квалифицированный персонал должен оценивать и интерпретировать тесты по планированию карьеры и по вопросам занятости. Студентов информируют о пользе тестирования, о его целях.
20. Если введение платы за предоставляемые СПК услуги станет необходимым, то эта плата должна соответствовать нуждам бюджета этой службы и не препятствовать студентам и работодателям пользоваться ею.
21. Сотрудники СПК должны давать советы об обязанностях студентов при осуществлении процесса найма. Их обязанности включают – предоставлять точную информацию; твердо придерживаться расписания; принимать предложения работодателей добросовестно; уведомлять временного работодателя о принятии или непринятии и о прекращении участия в процессе найма после принятия предложения о трудоустройстве; идти на интервью только к тем работодателям, в которых заинтересован; требовать возмещения только обоснованных и легальных расходов, понесенных в процессе поиска работы.
22. Сотрудники СПК должны: предоставлять услуги зарубежным студентам, выполняющим законы США об иммиграции; информировать этих студентов об этих законах; давать представление о реалиях рынке труда в США; воодушевлять на использование только тех возможностей трудоустройства в США, которые только удовлетворяют разрешению на работу для частника (individual's work authorization);

ПРИНЦИПЫ ДЛЯ СПКЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА (employment professionals):

1. Они должны воздерживаться от любого участия, которое неверно влияет на трудоустройство (ограничение времени принятия предложений по работе и подсказка отклонить предложение).
2. Должны ориентироваться в вопросах, связанных с наймом и развитием карьеры, также как знать многое об индустрии и организации-работодателе, которую они представляют, и работать в рамках профессиональных техник интервьюирования, выбора и других.
3. Должны предоставлять точную информацию об организациях и возможностях трудоустройства. Работодатели ответственны за предоставляемую информацию и комментарии, данные их представителями. Если условия меняются, и это требует от работодателя отменить соглашение, то он должен продолжать честные и справедливые действия по отношению к затронутому этим кандидату.
4. Ни эти профессионалы, ни организация, в которой они работают, не должны влиять на процесс найма взамен на оказываемую финансовую помощь, подарки и пр.
5. Употребление алкоголя не должно быть частью процесса найма.
6. Должны выполнять соглашение ЕЕО и следовать положительным принципам действий в процессе поиска работы. Это включает в себя:
 - интервьюирование и найм частных лиц без учета их расы, цвета кожи, нац. происхождения, религии, возраста и пр.
 - проверка критериев выбора на неблагоприятные обстоятельства, связанные с дискриминацией по расовым, религиозным, возрастным и др. признакам.
 - избежание использования вопросов, неприемлемых по стандартам ЕЕО во время процесса найма.
 - развитие полного представления о культурных различиях и разнообразии рабочей силы.

- информирование кампуса о специальных мероприятиях, которые были организованы для достижения задач работодателей.

7. Должны обеспечивать конфиденциальность информации о студентах. Нужно согласие студента.

8. Те, кто вовлечен в администрирование, оценивание и интерпретацию оценочных материалов, тестов, технологий, используемых при отборе, должны пройти специальное обучение. Эти профессионалы должны: уведомлять СПК о любых проводимых в кампусе тестированиях; уведомлять студентов о типе и целях тестирования, которое им придется пройти, и результаты которого не будут им разглашаться.

9. Должны осуществлять все мероприятия по найму (через студенческие ассоциации или университетские отделы) в соответствии с политикой СПК.

10. Должны сотрудничать с СПК.

11. Эти профессионалы, занимающиеся наймом для зарубежных организаций, должны делать это в соответствии с ЕЕО стандартами, давать советы о реалиях труда в этих странах и о культурных и законодательных отличиях.