

# Концептуальные подходы

## в деятельности Центра карьеры «Профессионал» КГУ

Центр карьеры строит свою деятельность на 5 принципах, ставит целью воспитание осознанного управления карьерой и руководствуется системой компетенций, необходимых для эффективного и этичного сопровождения развития карьеры на протяжении всей жизни.

### Основные принципы Центра карьеры:

#### 1. Командный подход

Команда - объединение единомышленников как внутри нашей организации, так и за ее рамками. Командный подход направлен на создание комфортной среды для развития.

#### 2. Ориентированность на результат

Целеполагание, взаимоувязка целей и результатов с учетом личной и коллективной ответственности за достижение целей, проактивность и инициативность позволяют эффективно достигать результатов. Ориентир на результат и своевременное достижение поставленных целей позволяет поддерживать имидж и бренд университета.

#### 3. Экспертность и профессионализм

Соответствие профессиональным и общественным требованиям, наличие необходимых навыков (hard/soft) – основные показатели истинных профессионалов. Экспертность и профессионализм создают пространство доверия и являются драйверами развития. Ориентированность на профстандарты, повышение научной культуры, постоянная оценка и анализ способствуют настройке системы обмена и передачи знаний.

#### 4. Открытость к инновациям

Гибкость и адаптивность, модернизация и улучшение, использование современных трендов, использование новых технологий и возможностей реализации – драйверы нашей деятельности. Новые задачи и вызовы современности требуют уникальных решений на инновационном уровне и нетрадиционных адаптивных подходов.

#### 5. Взаимная социальная ответственность университета и работодателей

Взаимная ответственность партнеров - гарант достижимости широкого социального эффекта, честность в деловых взаимоотношениях, воспитание социальной ответственности у всех сторон. Взаимная социальная ответственность Курского государственного университета и работодателей является основой устойчивого развития современного общества и направлена на общественное благо.

## **Основные цели системы содействия трудоустройства студентов/ выпускников КГУ:**

### **1. Повышение самоосознанности**

Создание делового карьерного пространства позволяет студенту проанализировать свои сильные стороны, ценности и интересы, раскрыть возможности и спланировать наиболее эффективные пути достижения желаемого результата. Вера в уникальность и высокий потенциал студента, его творческий подход и находчивость, позволяют сделать более продуктивный выбор в пользу будущей карьеры.

### **2. Ясность намерений и целей**

Через осознанность появляется ясность желаемого карьерного будущего. Чем конкретнее и точнее цель, тем легче расставлять приоритеты в собственном дальнейшем развитии и тем легче поддерживать самомотивацию.

### **3. Управление карьерой и улучшение качества жизни.**

Осознанное управление карьерой ведет к целенаправленному развитию способностей студента, накоплению им профессионального опыта еще в период обучения и рациональному использованию его потенциала как во время обучения, так и после окончания Академии.

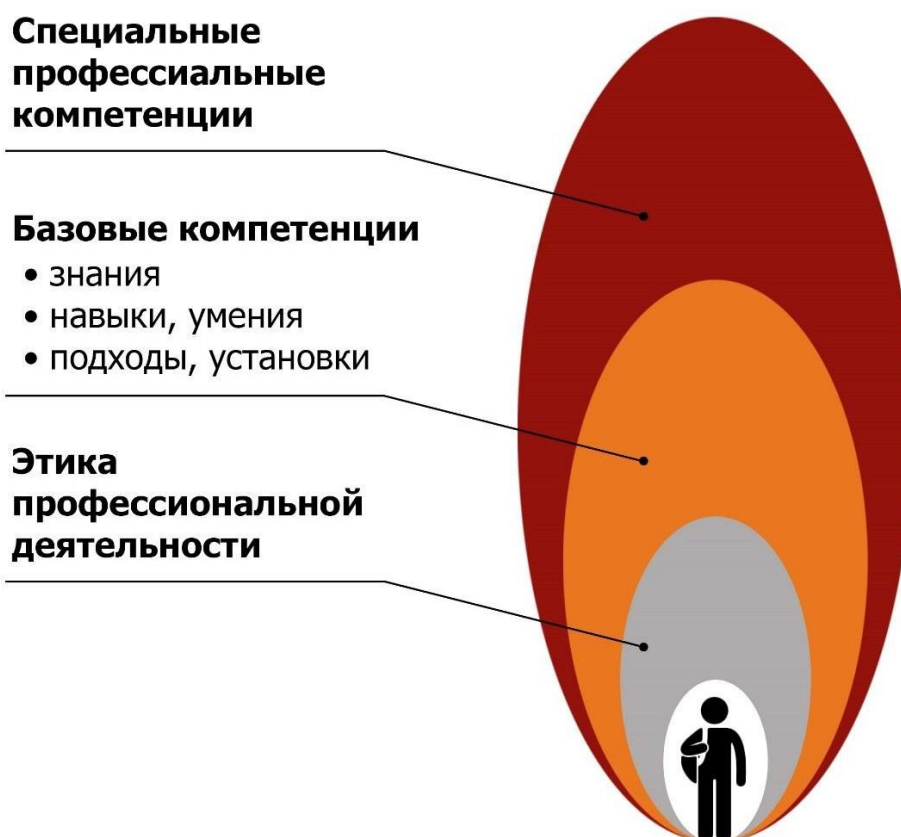
## **Система компетенций Центра карьеры «Профессионал» КГУ**

### **Специальные профессиональные компетенции**

### **Базовые компетенции**

- знания
- навыки, умения
- подходы, установки

### **Этика профессиональной деятельности**



В основе системы компетенций специалиста Центра карьеры стоит студент/выпускник, получатель комплексной карьерной услуги, и нормы этики профессиональной деятельности, определяющие этические принципы и этическую модель принятия решений.

Базовые компетенции (знания; навыки и умения; подходы и установки) являются ключевыми компетенциями сотрудника Центра карьеры, независимо от направления его специализации или функционала в Центре.

Базовые компетенции подразделяются на 3 группы:

- знания (например, модели и теории развития карьеры, этапы процесса планирования карьеры, основные ресурсы для развития карьеры)
- навыки и умения (например, сбор и анализ информации, основы документооборота, коммуникации и управление конфликтами)
- подходы и установки (например, честность, открытость, ориентированность на результат)

Специальные профессиональные компетенции необходимы для качественного и эффективного сопровождения развития карьеры в зависимости от запроса студента/выпускника и специализации сотрудника. Команда сотрудников Центра обладает специальными профессиональными компетенциями и экспертизой во всех 6 областях специализации:

- оценка
- индивидуальное и групповое обучение
- карьерное консультирование
- управление информацией и данными
- сопровождение трудоустройства
- укрепление потенциала социо-культурного сообщества студентов

### **Базовые компетенции**

№№	Компетенция	Индикаторы поведения
1.	Соблюдение норм этики профессиональной деятельности	демонстрирует высокие стандарты профессионального поведения и компетентности; создает пространство доверия и уважения; способствует развитию других, выступая в качестве примера; проявляет такие качества как внимательность, гибкость, позитивность, последовательность, эмпатийность, честность, безоценочность, нацеленность на результат, настойчивость, проактивность, ответственность
2.	Знание основ государственной молодежной политики в РФ	понимает сущность и значение молодежной политики; формирует и реализует программы социального развития молодежи с целью раскрытия ее потенциала и приспособления ее к изменениям в социально-экономической,

		политической и информационной среде
3.	Стремление к профессиональному развитию	профессионально развивается в области содействия трудоустройству и развитию карьеры; устанавливает контакты с профессиональным сообществом; использует онлайн и офлайн ресурсы для профессионального саморазвития
4.	Содействие карьерному развитию	устанавливает для себя и для других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели; отбирает источники информации; собирает, анализирует и обрабатывает информацию
5.	Самоорганизация и самоменеджмент	эффективно использует свое время, ресурсы, методы работы в повседневной практике; использует установленные в Центре процедуры; ведет учет отражает в отчетах взаимодействие с партнерами и студентами/выпускниками; анализирует и оценивает качество своей работы
6.	Создание культуры равных возможностей	демонстрирует понимание индивидуальных особенностей; осознает влияние социокультурного многообразия на жизненную позицию и карьерную траекторию; создает равные возможности с учетом индивидуальных особенностей
7.	Межличностное понимание	использует разные стили общения с учетом особенностей аудитории; выстраивает эффективную устную и письменную коммуникацию; демонстрирует внимательное отношение к чувствам и потребностям других людей, проявляет активное слушание; дает развивающую обратную связь; устанавливает партнерские отношения
8.	Продуктивное взаимодействие	стимулирует уверенность студента/выпускника в собственных силах; развивает способности студента/выпускника к самоуправлению; поддерживает мотивацию студента/выпускника
9.	Подбор источников и ресурсов	подбирает соответствующие запросу источники и ресурсы достоверной информации
10.	Знания в области развития карьеры	знает трудовое законодательство, модели и теории развития карьеры; может описать процесс внутренней трансформации при карьерном развитии; может показать, как жизненные ценности влияют на карьеру; определяет этапы карьерного планирования; знает основные ресурсы для развития карьеры; анализирует и передает информацию о рынке труда и современных тенденциях рынка;

## Специальные профессиональные компетенции

№№	Компетенция	Индикаторы поведения
1	Оценка	
1.1	Управление самооценкой студента/выпускника	определяет области оценки; предлагает методы оценки, способствующие осознанному развитию карьеры; проводит оценку; анализирует результаты оценки и предлагает план развития
1.2	Групповая фасилитация	предлагает методы групповой фасилитации; оценивает запросы целевой аудитории; определяет цели и результат групповой фасилитации; обеспечивает процесс фасилитации; отвечает за достижения группой результата фасилитации
2	Индивидуальное и групповое обучение	
2.1	Знание основ андрогогики	владеет общепринятыми принципами обучения взрослых; определяет методы обучения в зависимости от целевой аудитории
2.2	Проведение обучения	готовит программу обучения исходя из принципов эффективности и этики; оценивает уровень компетенций обучающихся до обучения; проводит обучение используя эффективные инструменты и стили; оценивает результаты обучения
3	Карьерное консультирование	
3.1	Знание основ карьерного консультирования	знает основные модели и теории карьерного консультирования и развития карьеры; знает концепции управления изменениями; понимает возможные барьеры на пути развития карьеры; находит, критически оценивает и использует карьерные ресурсы, информацию о рынке труда и информацию об образовании/ профессиональной подготовке
3.2	Профессиональный подход в консультировании	устанавливает доверительные отношения со студентом/выпускником; совместно со студентом/выпускником разрабатывает стратегию/план развития карьеры; мотивирует на исследование опыта; способствует формированию осознанности выбора; следит за и оценивает прогресс студента/выпускника
4	Управление информацией и данными	
4.1	Разработка и поддержка ресурсно-информационной базы	Определяет информационные источники в зависимости от запроса; создает базу источников; поддерживает актуальное состояние базы; информирует студентов/ выпускников об актуальных ресурсах; делится информацией в зависимости от запроса

5	Сопровождение трудоустройства	
5.1	Развитие системы содействия трудоустройству	устанавливает контакты и поддерживает связь с профильными работодателями, экспертами и студентами/выпускниками; отслеживает потребности работодателей в молодых специалистах; обучает студентов/выпускников технологиям выхода на рынок труда; инициирует карьерные мероприятия для установления прямых контактов между студентами/выпускниками и работодателями, экспертами
5.2	Сопровождение в поиске работы	способствует выявлению навыков, сильных сторон, личностных характеристик, ценностей и интересов студентов/выпускников; консультирует при составлении резюме, портфолио; совместно со студентом разрабатывает план самомаркетинга на рынке труда; сопровождает подготовку самопрезентации; мотивирует студента/выпускника к использованию нетворкинга и рекомендаций; тренирует навыки успешного прохождения собеседования
6	Укрепление потенциала социо-культурного сообщества студентов	
6.1	Содействие формированию комьюнити-сообщества	Иницирует и поддерживает эффективные отношения с лидерами общественного мнения в студенческих сообществах; участвует в формировании общего видения и образа желаемого будущего; устанавливает связи между участием в жизни сообщества, карьерой и развитием экономики страны; анализирует запросы сообщества на обучение и развитие; создает возможности для карьерного развития по запросу сообщества; поддерживает активный диалог с сообществом; способствует реализации проектов сообщества, направленных на содействие трудоустройству и личностное развитие

## Список использованной литературы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 24.03.2021) "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс] - [https://legalacts.ru/doc/273\\_FZ-ob-obrazovanii/](https://legalacts.ru/doc/273_FZ-ob-obrazovanii/)
2. Рекомендации по организации воспитательного процесса в вузе (приложение к письму Министерства образования и науки РФ от 22 февраля 2006 г. N 06-197)
3. Принципы работы Центра карьеры с работодателями: Доклад на конкурсе «Успешные технологии профессиональной деятельности» Института организационного развития и стратегических инициатив РАНХиГС. Москва, 26 июня/ Калугина Е.В., Идрисов Э.Ш., Потапова Е.Н., Выпрямкина И.Б., Рыхтикова Н.Э., Иваненко С.О., Гусаковский А.Е.- М.: РАНХиГС, 2020
4. Профессиональный стандарт специалист по управлению персоналом. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.10.2015 N 39362). Утвержден. приказом Министерства труда [Электронный ресурс] - [https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT\\_ID=45674](https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=45674)
5. Этический кодекс Национальная Ассоциация Развития Карьеры [Электронный ресурс] - <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines>
6. Международная практика карьерных услуг, аттестации и обучения под ред. Хенг Джун Юн [Электронный ресурс] – [https://ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news\\_article/139017/\\_self/layout\\_details/false](https://ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/139017/_self/layout_details/false)
7. Канадские стандарты и Руководящие принципы для практиков карьерного роста [Электронный ресурс] - <https://career-dev-guidelines.org/>
8. Обновленная модель ключевых компетенций коуча ICF [Электронный ресурс] - <https://icf-russia.ru/novaja-model-kompetencij-icf/>