

# ИНВЕСТИЦИИ В ПРОФОРМУ- ЕНТАЛИЮ

## КЕЙС ДЛЯ РАБОТНИКОВ





С точки зрения работодателей, профориентация может способствовать более ответственности за содержание данного документа лежит исключительно на ЕФО и не обязательно отражает точку зрения институтов ЕС.

Данная версия не подвергалась профессиональному редактированию. В случае сомнений в точности информации, пожалуйста, обратитесь к оригинальной английской версии: [Investing in career guidance.pdf \(europa.eu\)](https://europa.eu/investing-in-career-guidance.pdf)

© Европейский фонд образования, 2023 г.

Перепечатка разрешена при условии указания источника.

Для целей данного текста **“работник”** означает в широком смысле любое лицо трудоспособного возраста, занимающееся деятельностью, которая признается работой, включая самозанятых или наёмных работников\*, в том числе временно безработных, находящихся в поисках другой работы - однако данное утверждение касается главным образом работников, а не безработных (Руководство MOT).

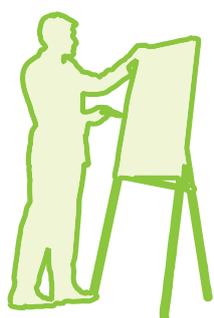
\* Принятое определение является широким и включает всех работников, в отличие от “сотрудников”- работников, занятых “оплачиваемым трудом”

В первом случае работники имеют явный (письменный или устный) или неявный трудовой договор, предусматривающий базовое вознаграждение, не зависящее напрямую от доходов подразделения, на которое они работают.

Поддержка карьерного роста работников – это четырехкратный выигрыш: для человека, для организации, для экономики и для общества. Продолжающиеся преобразования рабочих мест, профессий, экономики и общества заставляют работников постоянно повышать квалификацию и переквалифицироваться. В этом контексте принципиально важно дать людям возможность полностью реализовать свой потенциал, продвигаться по вертикали и горизонтали, получать удовлетворение и находить смысл в своих карьерных решениях. Профориентация повышает осведомленность работников о своих потребностях, стремлениях и сильных сторонах, улучшает их понимание возможностей и ценности обучения на протяжении всей жизни, а также дает им возможность принимать обоснованные решения. Эффективному использованию профессиональных навыков, использованию опыта работников и повышению производительности труда. Она помогает предприятиям находить, развивать и удерживать таланты, реализовывать стратегии управления возрастом, повышая тем самым мотивацию персонала и создавая благоприятную рабочую атмосферу. Как экономика, так и общество в целом выигрывают от профориентации работников, поскольку она способствует достижению более широких целей в области образования и профессиональной подготовки, а также политики занятости и социальной политики в соответствии с Целями устойчивого развития ООН (ЦУР). Например, профориентация способна направить работников, как женщин, так и мужчин, из сокращающихся секторов в новые профессии, способствуя более плавному и инклюзивному переходу к “зеленой” и цифровой экономике. Она может быть использована для охвата уязвимых групп, таких как работники неформального сектора, инвалиды, работники, занятые на низкоквалифицированных работах или в нестандартных формах занятости, а также может способствовать повышению гражданской и экологической сознательности. Однако для успешной реализации

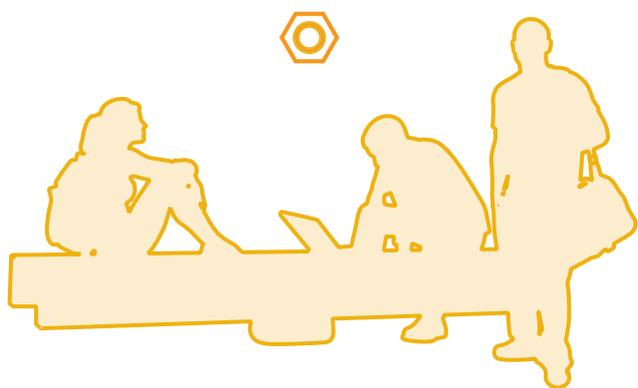
профориентации работников необходим системный подход, характеризующийся элементами, изложенными в настоящем документе.

Данная брошюра посвящена пропаганде качественной профориентации работников в рамках систем непрерывной профессиональной ориентации. Основываясь на результатах коллективной работы организаций-членов Межведомственной рабочей группы по профориентации (IAG WGCG), она описывает, какие преимущества могут получить работники, а также основные компоненты, способствующие повышению качества профориентации.



# ПОЛЬЗА ОТ ПРОФОРМ- ИНТЕГРАЦИИ

Работники заняты в самых разных условиях, имеют разный уровень социальной защиты, перспектив карьерного роста и безопасности. Они сталкиваются с различными проблемами и барьерами в зависимости от пола, образования, профессии, отрасли, статуса инвалидности, географического положения или от сочетания этих факторов. Эффективная профориентация может быть полезна любому работнику, поскольку карьера становится все более нерегулярной, требующей более частых переходов. Таким образом, работники оказываются в ситуациях, когда им необходимо лучше ориентироваться на рынке труда. Это может быть особенно полезно для наиболее уязвимых социально-демографических групп, если профориентация разрабатывается и осуществляется с учетом их потребностей. По имеющимся данным, чуть более 40% респондентов Обзора профориентации взрослого населения (SCGA) в течение последних пяти лет обращались к услугам профориентации не только для продвижения по текущей работе, но и для поиска новых возможностей трудоустройства или обучения (Обзор ОЭСР 2020/2021).



**В выигрыше оказываются формально занятые работники.** Их возможности для обучения и карьерного роста связаны, в частности, с существующей практикой управления человеческими ресурсами (HRM) и размером предприятия. Работники небольших фирм обращаются за профориентацией значительно реже, чем работники крупных компаний. Более крупные организации все чаще применяют практику планирования персонала и развития карьеры для эффективного поиска, развития и удержания отдельных работников.

Профориентация играет важную роль: (а) в согласовании индивидуальных карьерных устремлений работников с интересами бизнес-стратегии и в обеспечении благополучия; (б) в содействии преобразованиям на работе, позволяя работникам обучаться и адаптироваться к внедрению новых технологий или новых процессов; (в) в поддержке переориентации жизни и карьеры, позволяя людям принимать решения, которые позволяют им выполнять новые функции или менять место работы и профессию. Это может играть определенную роль в мерах по поддержанию занятости и обеспечению доступа к разумным размещениям на рабочих местах, а также содействовать развитию партнерских отношений с местными сообществами и повышению осведомленности о внешних службах поддержки, включая средства самопомощи. Тем не менее, это предполагает, что работники имеют доступ к профориентации в безопасной среде, которой они могут доверять, и которая направлена на удовлетворение их потребностей и интересов. Решения по объединению профориентации и HR-управления на предприятиях изучаются в рамках проекта ЕС “CONNECT!”.

**В выигрыше оказываются формально занятые работники микро-, малых и средних предприятий (ММСП).** ММСП составляют более 90% предприятий, на них занято



более 70% мировой рабочей силы, и, как правило, они имеют менее стратегический и более неформальный взгляд на управление персоналом, располагают меньшими ресурсами и в целом предоставляют сотрудникам меньше официальных возможностей для обучения и карьерного роста. Создание возможностей для профориентации на малых и средних предприятиях может способствовать формированию путей карьерного роста сотрудников и быстрой адаптации их навыков к текущим задачам. Однако для этого необходимы целевые программы, а также финансовая и нефинансовая поддержка для улучшения практики управления персоналом, например, добровольная аккредитация для работодателей, инвестирующих в свой персонал (инициатива *Investor in People*, Великобритания). Кроме того, необходимо обеспечить подтверждение неформально и спонтанно приобретенных навыков через обучение на рабочем месте и внутрифирменное обучение. Во многих странах центральную роль в поддержке ММСП играют организации работодателей, а примером системного профсоюзного подхода к поддержке работников является FOREMSyL - Фонд профсоюза "Comisiones Obreras" в Кастилии и Леоне (Испания).

Во многих странах работники могут получить доступ к услугам, предоставляемым государственными службами занятости (ГСЗ). В ЕС профориентация становится все более заметной в рамках ГСЗ. Однако данные о работе ГСЗ в странах-соседях ЕС и странах Центральной Азии свидетельствуют о том, что сотрудники ГСЗ зачастую больше ориентированы на посредничество в трудоустройстве и порой не обучены предоставлять качественные услуги по профориентации и консультированию, или перегружены работой по поддержке зарегистрированных безработных, не имея достаточных ресурсов. Таким образом, достаточное обеспечение ресурсами системы государственной службы занятости является ключевым моментом в обеспечении доступа к работникам (см. Конвенцию МОТ № 88), а создание положительного имиджа услуг ГСЗ для работников, например, путём разделения зон обслуживания безработных и работников, оказалось успешным подходом в Польше.



В Германии общенациональное внедрение программы непрерывного профессионального ориентирования со стороны ГСЗ привело к найму или обучению 450 дополнительных консультантов в период с 2020 по 2022 год за счёт финансирования, предоставленного взносами по страхованию от безработицы среди работников и работодателей (ОЭСР, 2022). Кроме того, укрепление тесного сотрудничества и координации с работодателями, работниками и другими организациями гражданского общества, а также провайдерами неформального обучения взрослых и частными службами занятости, является важной мерой по охвату работников с разнообразными потребностями. В целом необходимо расширить охват.

**Преимущества профориентации для неформальных работников.** Профориентация может сыграть жизненно важную роль для работников неформального сектора

Поставщики профориентационной помощи для работников: процент работников, которые разговаривали с консультантами по профориентации за последние пять лет, по поставщикам услуг.

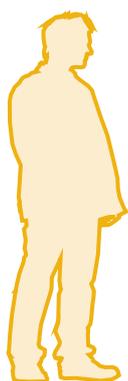


Примечание. Среднее значение для одиннадцати стран, охваченных SCGA: Аргентина, Австралия, Бразилия, Канада, Чили, Франция, Германия, Италия, Мексика, Новая Зеландия и США. Данные относятся к последнему разговору респондента с консультантом по профориентации.

Источник: Исследование ОЭСР по профориентации взрослых (SCGA) 2020/2021.

экономики, поддерживая переход в формальные виды деятельности и предпринимательство, помогая улучшить традиционные образовательные программы, такие как неформальные ученические курсы, и обеспечивая доступ к сертифицированному обучению и признанию ранее полученных знаний и навыков. Однако неформальные работники являются одной из наименее обслуживаемых групп: они редко получают поддержку от своих работодателей или обращаются за профориентацией в службы занятости, даже в тех странах, где они имеют на это право, независимо от своего статуса на рынке труда.

Количество неформальных работников превышает половину всей мировой рабочей силы, что вызывает серьёзную озабоченность. В эту группу входят работники-самозанятые и работодатели, владеющие собственными неформальными предприятиями, семейные/домашние работники, члены кооперативов неформальных производителей и сотрудники, занимающие должности без каких-либо официальных трудовых отношений. Неформальные работники часто работают без безопасности и лишены доступа к социальной защите и льготам по трудоустройству. Многие работники в неформальной экономике - женщины и девочки, выполняющие домашние работы, имеют ограниченный доступ к образованию и формальным возможностям трудоустройства. Часто существуют пробелы в поддержке профориентации для неформальных работников, поскольку они часто не включаются в существующие активные политики и службы рынка труда. Кроме того, социальная поддержка и обучение обычно игнорируют роль профориентации в обеспечении доступа к важной информации и разработке карьерной идентичности и стратегии. Доступ к онлайн-сервисам, предоставляющим рекомендации и информацию



о профессиях, тенденциях на рынке труда, обучении, помощи при переходе в формальный рынок труда и т. д., а также рекомендации, предоставляемые через популярные радиопрограммы, могут быть частью решения (ЕФО 2020а). Активная работа с неформальными работниками ещё более важна.

**Преимущества работников нестандартных форм трудоустройства.** Сотрудники, занятые на временной основе, работающие неполный рабочий день и по вызову, временные агентские работники, а также скрыто занятые, включая зависимых самозанятых, составляют все большую долю от общего числа занятых, в частности, из-за расширения онлайн-и платформенной работы (экономика “гиг-работы”). Исследования в Восточной Европе показывают, что платформенная работа создала широкий спектр новых возможностей трудоустройства, характеризующихся повышенной гибкостью в плане графиков работы, рабочего времени и места выполнения работы, и что она способствует как совершенствованию имеющихся навыков на рабочем месте, так и развитию новых навыков. Однако формальные навыки и возможности развития карьеры на платформах ограничены. Работники, занятые на платформах, часто не признаются работниками, а рассматриваются как поставщики услуг или склоняются к неформальности.

Во многих случаях работники зависят от небольшого числа клиентов для обеспечения своего дохода, имея очень малую автономию и высокий контроль со стороны работодателей. Предоставление доступа к профориентации поэтому является необходимым для облегчения подтверждения навыков, непрерывного обучения и профессиональных возможностей, поддержки предпринимательских амбиций сотрудников, включая менторство в финансовом и бизнес-стратегическом плане, а также для обеспечения доступа к профессиональным связям и специфическим квалификациям, которые могут оказаться весьма ценными. Поддержка работников, занятых в нестандартных формах трудоустройства, является поэтому весьма важной.



**Преимущества для работников на поздних этапах карьеры.** Многие страны сталкиваются с вызовом стареющего населения. Увеличение трудовой активности на поздних этапах жизни требует частого переобучения и повышения квалификации, чтобы избежать устаревания навыков. Профориентация помогает работникам подготовиться к поздним этапам карьеры, позволяя переквалифицироваться, повышать квалификацию и максимизировать свой вклад, при этом сохраняя качество жизни и мотивацию на работе. Для предприятий и систем профориентации профориентация также может укреплять политику управления возрастом, если используется стратегически, и способствовать этичному и эффективному управлению сменой поколений. К сожалению, доступ к профориентации менее часто предоставляется старшим работникам, что требует разработки политики, стимулирующей предоставление и повышающей осведомленность среди потенциальных пользователей. В Австралии существует несколько программ, которые ориентированы на взрослых среднего возраста, столкнувшихся с расстройствами или изменением рабочей деятельности, и они успешно связывают работников с возможностями переквалификации, повышения квалификации и новым трудоустройством (ОЭСР, 2022).

**Преимущества для работников, вынужденных переместиться из-за различных обстоятельств и мигрирующих работников.** Работники мигрируют как в поисках лучших возможностей, так и из-за вынужденного перемещения, часто в страны, с которыми они не знакомы. Существует недостаток экономической и гуманитарной поддержки карьеры мигрантов, которая не всегда интегрирована в миграционные службы, миграционные соглашения или поддержку беженцам. Профориентация по прибытии, как, например, предоставляемая в Швеции, и, по возможности, до отъезда, может помочь людям сделать более обоснованный выбор, куда мигрировать, как подготовиться, как интегрироваться в общество и рынок труда страны, куда прибывают мигранты или как вернуться



в страну происхождения. В случае гуманитарных мигрантов профориентацию также можно предоставлять в горячих точках, лагерях для беженцев и других контекстах, чтобы помочь людям определить возможности обучения и занятости в принимающей стране, как, например, в случае Молдовы.

**Преимущества для работниц.** Местная культура может оказывать негативное воздействие на перспективы женщин развивать карьеру и исследовать возможности вне домашнего труда. Если профориентация хорошо интегрирована с политикой гендерного равенства в сфере занятости и развития навыков, она может сыграть ключевую роль в увеличении доступа женщин к возможностям достойного трудоустройства. Например, беспристрастные рекомендации для женщин о том, как получить доступ к достойным рабочим возможностям, включая должности в области науки, технологии, инженерии и математики, могут сыграть существенную трансформационную роль в средствах к существованию и восприятию.

Инициативы по возвращению на работу для родителей, покинувших свои рабочие места для ухода за детьми или родственниками, также могут интегрировать профориентацию, особенно для помощи в преодолении утраты уверенности и контакта с рынком труда.



# КАЧЕСТВЕН- НАЯ ПРОФОРИ- ЕНТАЦИЯ

Понимание роли работы и карьеры различается в зависимости от культурных особенностей. В некоторых странах работу и карьеру часто видят как центральные элементы индивидуальных достижений, в то время как в других местах ценность работы может быть ориентирована на общину или семью. Понятие карьеры может быть незнакомым или новым для некоторых культур или в потенциальном конфликте с традиционными ролями и ценностями. Важно, чтобы поддержка работников учитывала местные особенности и возможности, используя международные концепции профориентации, но при этом сохраняла гармонию с местной культурой.

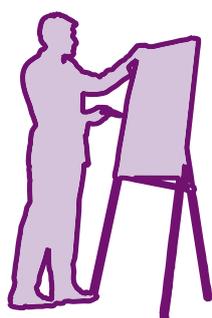
Очевидно, что нет универсального решения, подходящего всем. Каждая страна имеет свой контекст и должна разработать собственную систему поддержки, соответствующую своим потребностям. Однако профориентация для работников должна быть приоритетом государства. Поскольку для государственной службы занятости (ГСЗ) или любого одного поставщика сложно охватить все группы пользователей и предоставить достаточно качественные услуги, странам следует разрабатывать стратегию альянсов с другими поставщиками услуг, даже межсекторными, чтобы охватить всех работников на своей территории, поскольку публичное финансирование ограничено, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода, и дорогостоящие частные услуги могут исключить из них определенные группы. Кроме того, ключевым является укрепление предоставления услуг, повышение качества и пересмотр механизмов финансирования и управления, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода, чтобы поддержать развитие навыков управления карьерой.

## УПРАВЛЕНИЕ

✔ В контексте текущих структурных изменений особенно важен стратегический подход к профориентации для работников, включая разработку национальных стратегий по профориентации на протяжении всей жизни и интеграцию профориентации в более широкие политики по обучению на протяжении всей жизни, развитию навыков, занятости, образованию, молодежи, равенству полов, социальной инклюзии и национальным цифровым экосистемам. Например, финский межсекторальный подход предоставляет доказательства системного подхода с конкретными действиями и планами по укреплению ключевых особенностей системы профориентации, включая цифровые средства, так чтобы непрерывное обучение поддерживало всех, включая работников.

✔ Необходим ориентированный на непрерывное обучение и включающий множество участников (совместный) подход к профориентации, который может включать в себя публично-частные партнёрства, соглашения о сотрудничестве между поставщиками услуг для достижения наиболее нуждающихся в профориентации работников, всё это требует общих стандартов качества; например, в Турции, более десяти участников в области образования, обучения и рынка труда подписали меморандум о взаимопонимании (MoU) как основу для национального форума по профориентации.

✔ Необходима соответствующая финансовая поддержка для доступа к профориентации, потому что (а) частное предоставление услуг по профориентации может быть дорогим и создавать риски исключения тех, кто больше всего



нуждается в карьерном консультировании; для поддержки низкооплачиваемых работников необходимы инновационные финансовые подходы (например, права и стимулы), такие как карьерные ваучеры (Фландрия, Бельгия, или индивидуальные образовательные счета, Франция); (б) масштабирование услуг требует дополнительного финансирования, включая мероприятия по привлечению до сих пор недостаточно обслуживаемых групп и инфраструктуры обслуживания, включая онлайн-ресурсы, такие как мобильные службы занятости (Казахстан) и радиопрограмма “Khetha” (Южная Африка), используемая государственной службой занятости для предоставления профориентации “всем гражданам, независимо от географического положения или социально-экономического статуса” через еженедельную 30-минутную живую радиопередачу на всех 10 официальных языках, донося её до сельского населения в возрасте от 15 до 65 лет (3,1 миллиона слушателей в неделю) в экономически выгодном формате.

☑ Механизмы финансирования могут мобилизовать частное участие путём финансирования на основе взимания сборов, например, в Южной Африке трехсторонние учреждения по образованию и обучению в секторе (SETA) управляют средствами для обучения, полученными от работодателей в виде сборов, чтобы реализовать Национальную стратегию развития навыков и стимулировать развитие навыков в конкретных экономических секторах. Они также разрабатывают планы развития навыков в секторах и предоставляют информацию о карьере для сотрудников. SETA для сектора производства, merSETA, в настоящее время расширяет использование средств ориентации нового поколения, таких как виртуальная реальность, игры, онлайн-сети социальных сетей для новых профессий и разрабатывает ‘Индигенную систему управления карьерой’, чтобы обеспечить, что как занятые, так и безработные обучающиеся в сельских районах начинают программы обучения и квалификации merSETA на основе интересов и понимания своих собственных амбиций.

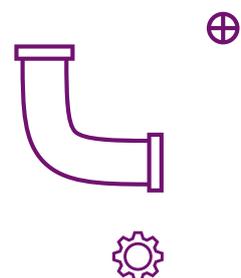


## КАЧЕСТВО УСЛУГ И ДОСТУП

☑ Учитывая разнообразие поставщиков, обеспечение качества и требования к квалификации для поставщиков и практиков профориентации, подобные сербским и канадским стандартам профориентации, необходимы для обеспечения того, чтобы услуги удовлетворяли потребности работников на разных этапах.

☑ На основе опыта, накопленного в ходе борьбы с пандемией Covid-19, важно поддерживать услуги (цифровые, телефонные, радио, ТВ), разрабатывая правильное соотношение между удаленными и физическими услугами, чтобы удовлетворить потребности работников. Необходимо обеспечить финансирование для внедрения простой в использовании инфраструктуры для самообслуживания и идентифицировать возможности для укрепления сотрудничества с другими участниками в этом направлении, одновременно обеспечивая цифровую грамотность и устранение цифрового неравенства.

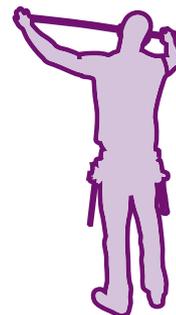
☑ Интеграция профориентации и услуг по признанию, подтверждению и оценке ранее приобретенных знаний и навыков (RPL) играет ключевую роль, и необходимо исследовать дополнительные инструменты, которые могли бы поддерживать доступ к процедурам признания в будущем, включая электронные портфолио, паспорт навыков и электронные значки. Например, исландский образовательный центр IÐAN сосредотачивается на повышении компетенций среди сотрудников компаний, поддерживая процессы признания ранее приобретенных навыков как устоявшуюся практику, поддерживаемую социальными партнёрами, не



ограничиваясь регулирурованными профессиями. Получателям предоставляются услуги профориентации и поощряются к завершению обучения на основе результатов валидации их навыков.

☑ Мониторинг и оценка играют важную роль, и подходы должны учитывать сотрудничество между участниками в сборе качественных и количественных данных на уровне системы, обратные связи, использование отзывов пользователей, вовлечение практиков, а также создание значимых показателей результатов и процессов для улучшения системы и услуг с использованием качественных стандартов (Cedefop, 2022).

☑ Системы качественной информации о рынке труда представляют собой важный элемент для эффективной профориентации, которая учитывает развитие рынка труда и потребности в навыках (например, в Канаде и Швеции). В странах с недостаточными данными и высокой неформальной занятостью необходимы местные форумы профориентации, объединяющие муниципалитеты, местные офисы служб занятости, работодателей, представителей работников, отраслевые организации, поставщиков взрослого образования, организации гражданского общества и др. Эти форумы могут служить источником информации о навыках и потребностях в услугах, включая предпринимательские возможности на рынке труда (например, Совет по профориентации муниципалитета города Пея, Косово\*). Согласование и партнёрство между национальными и региональными уровнями, а также с социальными партнёрами и поставщиками обучения и профориентации способствуют обмену информацией, включая информацию о рынке труда, как продемонстрировано в системе профориентации Чехии в Моравско-Силезском регионе.



## **ИНКЛЮЗИВНОСТЬ И ОСВЕДОМЛЁННОСТЬ ОБ УСЛУГАХ:**

- ☑ Более половины работников, не обращающихся за профориентацией, говорят, что им это не требуется, или они не знают о наличии подобных услуг (ОЭСР, 2020/21); для недостаточно представленных групп, низкоквалифицированных работников, женщин, сельских работников, пожилых людей и работников неформального сектора, необходимо проведение информационной работы и расширение доступа имеют решающее значение. Пользователи профориентации должны понимать, для чего она предназначена, и какую пользу они могут извлечь из неё, чтобы сделать услуги более привлекательными для всех. Однако для этого требуется адвокация, и практикам предстоит активно содействовать в создании нового образа этой услуги, переходя от “сопоставления навыков” к “поддержке осмысленной жизни”.
- ☑ Комбинирование информационной работы с предоставлением профориентационных услуг, как в случае муниципальных социальных и молодежных работников, провайдеров спонтанного обучения для взрослых и организаций гражданского общества, готовит почву для вовлечения работников неформального сектора или низкоквалифицированных работников в формальное обучение и стимулирует формализацию трудовых отношений.
- ☑ Универсальная структура — это подход к созданию продуктов, услуг и сред, которые доступны и удобны для использования всем людям, независимо от их способностей и потребностей. Основная идея заключается в том, чтобы учесть разнообразие пользователей и создать



такие решения, которые подходят для всех, без создания барьеров. Например, это может включать в себя разработку зданий, которые доступны для людей с ограниченной подвижностью, или веб-сайтов, которые легко читать и использовать людям с разными навыками и способностями. В контексте профориентации и поддержки на рабочем месте, универсальный дизайн означает создание услуг, которые могут быть полезными для всех работников, независимо от их индивидуальных потребностей и ограничений.

☑ Гарантирование гендерного равенства также имеет важное значение в области профориентации. Примерами могут служить инициатива “Выбери будущее в области STEM” Совета регионального сотрудничества Западных Балкан, программа обмена опытом среди коллег Проект «Построим лучше» в Таиланде, где вдохновляющие женщины и те, кто достоин подражания присоединяются к сессиям и делятся своим опытом с другими женщинами, а также мероприятия по повышению женского руководства через обучение и семинары как для руководителей, так и для женского персонала в компаниях с целью повышения осведомлённости о возможностях и создания поддерживающей корпоративной культуры (Япония, Международная Организация Работодателей).

☑ Инклюзивность также может быть обеспечена через программы инвестиций в занятость (Employment-Intensive Investment Programmes, EIIP), которые поддерживают мероприятия по восстановлению и реконструкции разрушенной инфраструктуры, улучшению окружающей среды и активов общества. Интегрированный подход к созданию рабочих мест в Ираке позволяет работникам, занятым через интервенции EIIP, развивать навыки, соответствующие спросу, и получать доступ к профориентации и другим услугам по трудоустройству.



## СОЗДАНИЕ И/ИЛИ МАСШТАБИРОВАНИЕ УСЛУГ

- ☑ Профсоюзы играют ключевую роль в предоставлении профориентации и советов в сотрудничестве с работодателями, правительствами и другими акторами гражданского общества. Например, Институт занятости и профессиональной пригодности (e2i) в Сингапуре является инициативой Национального Конгресса Профсоюзов (NTUC) с целью поддержки национальных программ по развитию навыков и пожизненного обучения, предоставляя услуги профориентации при поддержке Совета по гарантированной занятости NTUC, сети компаний, предоставляющих информацию о вакансиях и рабочих местах, которые постепенно исчезают. Это позволяет настраивать поддержку для работников, находящихся в зоне риска или увольнения. Сеть “Посредников по профориентации” также предоставляет поддержку в рамках сети “точек доступа” в общественных службах.
- ☑ Организации работодателей, особенно те, которые представляют промышленные секторы и малые и средние предприятия, играют ключевую роль в предоставлении профориентации. Например, в Австрии региональная Торговая палата Тироля поддерживает компании в развитии внутренних кадровых ресурсов, предоставляя консультации сотрудникам и оценку их потенциала, а также поддержку в области развития персонала. Для поддержки развития навыков сотрудников была разработана карта будущих компетенций рабочего места как основа для диалога о будущем с руководителями компаний и сотрудниками.
- ☑ Работодатели играют роль в облегчении доступа к услугам, например, нанимая независимых консультантов по профориентации, чтобы поддерживать свой персонал в периоды изменений в требованиях к навыкам. В Японии правительство разработало “Career Dock”, который может использоваться фирмами, чтобы помочь сотрудникам навигировать по внутренним карьерным возможностям. Швеция предоставляет услуги по аутплейсменту с

различными уровнями предложений, которые могут использоваться работниками, сталкивающимися с потерей работы.

☑ Поставщики неформального обучения для взрослых и организации гражданского общества могут выступать в качестве партнеров в области профориентации для работников, признавая их существующую роль, особенно в отношении самых уязвимых работников. Например, программы Tafakur (Иордания) и Mujawarat (Палестина) представляют собой интегрированные программы обучения профориентации и жизненным навыкам с целью повышения трудоустроенности среди низкоквалифицированных и уязвимых взрослых. Эти программы реализуются при поддержке организаций DVV International и ЕФО с целью повышения готовности к обучению в рамках активной политики рынка труда.

☑ Исходя из опыта, накопленного в результате пандемии COVID-19, следует уделять большее внимание поддержке и содействию переходам между рабочими местами, включая целевую информацию и консультации, например, в областях цифровой, зеленой, синей, сферы ухода и оранжевой экономики.

☑ Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) в сфере профориентации имеют ценность, особенно в предоставлении информации о карьере, такой как информация о рынке труда и навыках, и в связи с онлайн-консультированием для тех, у кого есть доступ к интернету. Цифровые инструменты могут облегчить доступ к информации и сетевому взаимодействию, содействию сотрудничества и обмену опытом между пользователями и практиками, как это реализовано в Финляндии, а также могут помочь в управлении ресурсами, сборе данных и мониторинге прогресса клиентов. Важно, чтобы заинтересованные стороны учитывали все факторы, такие как актуальность, контекст и применимость, при принятии решений о внедрении ИКТ-ориентированных услуг и практик.

# ОСНОВНЫЕ ИСТОЧНИКИ ДЛЯ ДАЛЬ- НЕЙШЕГО ЧТЕНИЯ



## **МЕЖВЕДОМСТВЕННАЯ РАБОЧАЯ ГРУППА ПО ПРОФИОРИЕНТАЦИИ**

☑ Инвестиции в профориентацию, 2021, доступно по ссылке:  
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230>

☑ Седефоп/Cedefop; Еврокомиссия; ЕФО; МЦПОП; МОТ; ОЭСР; Юнеско (2020). Политика и практика профориентации во время пандемии: результаты совместного международного опроса – июнь по август 2020 года. Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/318103>

## **ЕВРОПЕЙСКИЙ ЦЕНТР ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (СЕДЕФОП/CEDEFOP)**

☑ Cedefop, Работа и старение: новые теории и эмпирические перспективы, 2010, доступно по ссылке:  
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3053>



☑ Cedefop, Навигация в трудных водах: обучение для карьерных и рыночных трудностей, 2014, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5542>

☑ Cedefop, Увеличение ценности возраста: профориентация в стратегиях управления возрастом работников, Люксембург: Бюро Публикаций Европейского Союза. Исследовательская статья Cedefop № 44, 2015, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5544>

☑ Cedefop, Руководство по практике использования информационных и коммуникационных технологий в сфере профориентации и развития карьеры, Люксембург: Бюро Публикаций, 2018, доступно по ссылке: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/368695>

☑ Cedefop, Инвентаризация систем и практик профориентации на протяжении всей жизни, 2020, 2021, 2023 (предстоящее издание), доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices>

☑ Cedefop, Политика профориентации на протяжении всей жизни для украинских беженцев в ЕС, Брошюра, 2023, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/8144>

☑ Cedefop, Карьерное развитие на рабочем месте: обзор профориентации для поддержки людей в занятости, Cedefop Panorama series 151, Люксембург: Офис официальных публикаций Европейских сообществ, 2008 г., доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5183>

☑ Cedefop, Большие навыки для малых компаний, Заметка Cedefop, апрель 2023 года, доступно по ссылке: [https://www.cedefop.europa.eu/files/9183\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9183_en.pdf)

☑ Cedefop, Crowdlearn: онлайн-платформы труда и навыков, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/digitalisation-and-future-work/crowdlearn-online-platform-work-and-skills-2>



- ✔ Cedefop, Развитие и соответствие навыков в онлайн-платформенной экономике: результаты изучения новых форм цифровой работы и обучения из исследования CrowdLearn Cedefop, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3085>
- ✔ Cedefop, Шестое ежегодное собрание CareersNet (октябрь), Ежегодное собрание сети независимых экспертов Cedefop по профориентации и развитию карьеры, 2022 год, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/sixth-careersnet-annual-meeting>
- ✔ Cedefop, Инвентаризация систем и практик пожизненной профориентации - Финляндия, национальные записи CareersNet, 2021 год, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-finland>
- ✔ Cedefop, Инвентаризация систем и практик пожизненной профориентации - Турция. Национальные записи CareersNet, 2023 год, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-turkiye>
- ✔ Cedefop, Инвентаризация систем и практик пожизненной профориентации - Швеция. Национальные записи CareersNet, 2020 год, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-sweden>
- ✔ Cedefop, Политика пожизненной профориентации для украинских беженцев в ЕС. Взгляды из CareersNet, Буклет, 2023 год, доступно по ссылке: [https://www.cedefop.europa.eu/files/8144\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8144_en.pdf)



☑ Cedefop, Увеличение ценности возраста: руководство в стратегиях управления возрастом работников, Люксембург: Издательство Публикаций Европейского союза, Исследовательская статья Cedefop № 44, 2015 г., доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5544>

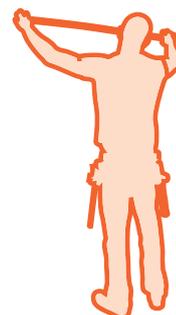
☑ Cedefop, Пожизненная профориентация для лиц с инвалидностью, Краткая заметка (находится в производстве), 2023 год.

☑ Cedefop, Интерактивный онлайн-инструмент для принятия решений, Ресурсы для профориентации - развитие информационных технологий и информации о рынке труда в пожизненной профориентации, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/resources-guidance/handbook-transferability/decision-making-tool>

☑ Cedefop и Европейская комиссия, Европейские рекомендации по валидации неформального и спонтанного обучения, 2023 год, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3093>

☑ Cedefop и др., Цифровые переходы в пожизненной профориентации: переосмысление профессионализма специалистов по карьере: сборник экспертов CareersNet, Люксембург: Издательский дом, Рабочий документ Cedefop No 2, 2021 год, доступно по ссылке: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/539512>

☑ Cedefop и др., “К Европейским стандартам мониторинга и оценки систем и услуг пожизненной профориентации” (Том I), Люксембург: Издательский дом Европейского союза, 2022 год, доступно по ссылке: [https://www.cedefop.europa.eu/files/6209\\_en\\_0.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/6209_en_0.pdf)



☑ EU-OSHA, Cedefop, Eurofound и EIGE, Совместный отчет “К благоприятному труду для пожилых людей в Европе: жизненный курс труда и старения с точки зрения европейских агентств”, Издательство Европейского союза, Люксембург, 2017 год, доступно по ссылке: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2220>

## **ЕВРОПЕЙСКАЯ КОМИССИЯ**

☑ Европейская комиссия, Политика и практика пожизненной профориентации в ЕС: тенденции, вызовы и возможности, 2020 год, доступно по ссылке: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8284>

☑ Европейская комиссия, проект Erasmus+ “CONNECT! – Связь профориентации с развитием человеческих ресурсов: «Курс инновационного высшего образования», доступно по ссылке: <https://connect-erasmus.eu/>

☑ Европейская комиссия, Осуществимость исследования для инструмента (само-)оценки практик управления навыками в малых и средних предприятиях, 2022 год, доступно по ссылке: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8504&furtherPubs=yes>

## **ЕВРОПЕЙСКИЙ ФОНД ОБРАЗОВАНИЯ (ЕФО)**

☑ ЕФО, Встреча цифровую эпоху. Будущее работы на Балканах: Новые формы занятости и работа через платформу, 2023 год, доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/embracing-digital-age-0>

☑ ЕФО, Политика рынка труда в Армении, Азербайджане, Грузии и Молдове, 2023 г., доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/labour-market-policies-armenia>; <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/labour-market-policies-azerbaijan>; <https://www.etf.europa.eu/>



[en/document-attachments/labour-market-policies-georgia](https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/labour-market-policies-georgia); <https://www.etf.europa.eu/en/document-attachments/labour-market-policies-moldova>

☑ ЕФО, Роль организаций гражданского общества в развитии навыков, 2022 г., доступно по ссылке: <https://openspace.etf.europa.eu/pages/area-51-civil-society-organizations>

☑ ЕФО, Будущее работы – Новые формы занятости в странах Восточного партнерства: Работа через платформу, 2021 г., доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership>

☑ ЕФО, Создание систем обучения на протяжении всей жизни: Навыки для зеленого и инклюзивного общества в эпоху цифровых технологий, 2021 г., доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/building-lifelong-learning-systems-skills-green-and>

☑ ЕФО, Развитие национальных систем поддержки профориентации. Пути усовершенствования профориентации на всю жизнь, карьерного образования и поддержки карьерного развития для работников, 2021 г., доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/developing-national-career-development-support-systems>

☑ ЕФО, Государственно-частные партнерства в области развития навыков: перспектива управления – Том I. Тематический обзор, 2020 г., доступно по ссылке: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/public-private-partnerships-skills-development-governance>



☑ ЕФО, Международные тенденции и инновации в области профориентации – Том I. Тематические главы; Том II. Страноведческие исследования, 2020 г., доступно по ссылке: [International trends and innovation in career guidance – Volume I. Thematic chapters | ETF \(europa.eu\)](#); [International trends and innovation in career guidance – Volume II. Country case studies | ETF \(europa.eu\)](#)

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ)**

☑ МОТ, Руководство по разработке инструментов МОТ, доступно по ссылке: [https://learning.itcilo.org/ilo/jur/en/2\\_2\\_2\\_7.htm](https://learning.itcilo.org/ilo/jur/en/2_2_2_7.htm)

☑ МОТ, Конвенция об службах занятости, 1948 г. (№ 88), доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C088](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088)

☑ МОТ, Стратегическое управление персоналом в МСП для поддержки пожизненного обучения: обзор литературы, доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_783916/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_783916/lang--en/index.htm)

☑ МОТ, Трудовые отношения: Аннотированное руководство к Рекомендации МОТ № 198, 2007 г., доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_172417/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_172417/lang--en/index.htm)

☑ МОТ, Руководство с рекомендациями по политике: Цифровое обновление услуг по профориентации, 2022 г., доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_841124/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_841124/lang--en/index.htm)

☑ МОТ, Как поддержать соискателя вакансии? Руководство для советников по трудоустройству и карьерному развитию, 2023 г., доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS\\_882743/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/publications/WCMS_882743/lang--en/index.htm)



☑ МОТ, Обзор национальных систем поддержки профориентации, 2022 г., доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS\\_834868/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_834868/lang--en/index.htm)

☑ МОТ и Европейский фонд образования, Развитие национальных систем поддержки профориентации. Пути усовершенствования профориентации на протяжении всей жизни, карьерного образования и поддержки карьерного развития для работников, 2021 г., доступно по ссылке: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_800036/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_800036/lang--en/index.htm)

## **ОЭСР – ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И РАЗВИТИЯ**

☑ ОЭСР, Опрос по профориентации для взрослых: Аргентина, Австралия, Бразилия, Канада, Чили, Франция, Германия, Италия, Мексика, Новая Зеландия, Соединенные Штаты, 2020/2021 год

☑ ОЭСР, Профориентация для взрослых в изменяющемся мире труда, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2021 год, доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>

☑ ОЭСР, Профориентация для взрослых в Латинской Америке, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2021 год, доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/4eaf4996-en>

☑ ОЭСР, Профориентация для работников с низкими квалификациями в Германии, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2022 год, доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/5e6af8da-en>

☑ ОЭСР, Укрепление профориентации для взрослых среднего возраста в Австралии, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2022 год, доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/e08803ce-en>



- ✔ ОЭСР, Профориентация для взрослых в Канаде, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2022 год, доступно по ссылке <https://doi.org/10.1787/0e596882-en>
- ✔ ОЭСР, Использование профориентации для взрослых для построения более сильного будущего, 2022 год, доступно по ссылке: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/leveraging-career-guidance-for-adults-to-build-back-better-ab7e7894/>
- ✔ ОЭСР, Профориентация для работников с низким уровнем квалификации в Германии, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2022 год, доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/5e6af8da-en>
- ✔ ОЭСР, Укрепление профориентации для взрослых среднего возраста в Австралии, “Правильное приобретение навыков”, Издательство ОЭСР, Париж, 2022 год, доступно по ссылке: <https://doi.org/10.1787/e08803ce-en>





## Межведомственное сотрудничество

Рабочая группа межведомственного сотрудничества по карьерному консультированию (IAG WGCG) включает в себя Европейский центр по развитию профессионального образования (Cedefop), Европейскую комиссию (ЕС), Европейский фонд образования (ETF), Международную организацию труда (ILO), Организацию экономического сотрудничества и развития (OECD), ЮНЕСКО (Организацию Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры) и Всемирный банк (WB).

Рабочая группа направлена на:

- ✓ обмен планами и идеями,
- ✓ координацию деятельности и сообщений, и
- ✓ Разработку и внедрение совместных предприятий и продуктов.

Одним из флагманских инициатив рабочей группы является Мировой месяц карьеры, первая версия которого состоялась в 2022 году. Дополнительную информацию можно найти на сайте: <https://www.skillsforemployment.org/skpEng/iagevent>.

