



---

## **ЦЕНТЪРЪТ ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ – ВАЖЕН ФАКТОР ЗА УСПЕШНА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА МЛАДИТЕ ТРАНСПОРТНИ СПЕЦИАЛИСТИ**

**Нина ДИМИТРОВА**  
nina.dimitrova@mail.bg

*ст. пр. Нина Димитрова, ВТУ „Тодор Каблешков”, 1574 София, ул. Гео Милев 158  
БЪЛГАРИЯ*

***Резюме:** За да се превърне във важен фактор за успешна професионална реализация на младите транспортни специалисти, Центърът за кариерно развитие трябва да насочи дейността си към: повишаване на качеството на услугите и разширяване достъпа на студентите до тях, ефективно партньорство с бизнеса, проучване, адаптиране и въвеждане на най-добрите практики в кариерното консултиране, привличане на външно финансиране за реализацията на редица проекти и инициативи.*

***Ключови думи:** кариерен център, кариерно развитие, кариерно консултиране, качествени услуги, професионална реализация, транспортни специалисти*

### **1. ВЪВЕДЕНИЕ - ПРЕДПОСТАВКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА КАРИЕРНОТО КОНСУЛТИРАНЕ ВЪВ ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ В БЪЛГАРИЯ**

Като страна-член на ЕС, България изпълнява стратегии за учене през целия живот и активен пазар на труда. Все по-осезаемо нараства необходимостта от държавна политика и стратегия за изграждане на цялостна ефективна система за професионално ориентиране и кариерно развитие през целия живот, което предполага кариерни услуги да се предлагат в зависимост от потребностите на различните целеви групи – учащи в средните и висшите училища, възрастни, хора със специфични потребности и др.

Наред с това съществуват и редица други обективни предпоставки, които благоприятстват развитието на кариерното консултиране в сферата на висшето образование.

Преди 2005 г. кариерни центрове има само в четири университета в България – в СУ, УНСС, НБУ и в Американския университет. В периода

2005 – 2006 година е изградена мрежа от 24 университетски кариерни центрове, част от която е и Центърът за кариерно развитие към ВТУ „Тодор Каблешков”. Инициатори и партньори са: Проект “Пазар на труда” на Американската агенция за международно развитие (ААМР), JobTiger, една от най-големите виртуални трудови борси у нас, и Фондация на бизнеса за образованието (ФБО). 10 нови кариерни центрове заработиха от началото на учебната 2007/2008 година.

За потребностите на университетите са обучени и сертифицирани по международната сертификационна програма Global Career Development Facilitator (GCDF) кариерни консултанти.

От началото на 2007 г. професията на кариерния консултант фигурира в регистъра на професиите, което доказва, че съществува потребност от професионална квалификация в тази област и от специалисти, които я притежават.

На 9 януари 2007 г. беше официално учредено българско представителство на

National Board for Certified Counselors (NBCC), една от най-големите сертифициращи институции в света с повече от 25-годишен опит в разработването и въвеждането на сертифициращи програми във висшето и средното образование. Новата организация ще провежда обучение и сертифициране на нови кариерни консултанти и ще се грижи за поддържането и усъвършенстването на знанията на вече практикуващите професионалисти и спазването на етичните стандарти.

Бяха учредени Асоциация на кариерните консултанти в България и Асоциация за професионално ориентиране във висшите училища, които заедно с университетите ще гарантират качеството на кариерните услуги.

## **2. ЦЕНТЪР ЗА КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ КЪМ ВТУ „ТОДОР КАБЛЕШКОВ”**

### **- СЪЗДАВАНЕ, МИСИЯ, ВИЗИЯ, ЦЕЛИ**

**Създаден** на 02.11.2005 г. с решение на Академичния съвет на Висшето транспортно училище „Тодор Каблешков”, Центърът за кариерно развитие е обслужващо звено в структурата на училището, пряко подчинено на Ректора.

**Мисията** му е да осъществява и поддържа ефективно взаимодействие между академичната общност и студентите, от една страна, и потребителите на кадри, фирми и организации от транспортния сектор и извън него, от друга.

**Визията** на Центъра за кариерно развитие е да се утвърди като решаващ фактор за успешната професионална реализация на студентите от Висшето транспортно училище “Тодор Каблешков”.

**Целите**, които си поставя центърът, са ориентирани към трите целеви групи, с които той работи:

- Да подпомага кариерното развитие и професионалната реализация на студентите;
- Да осъществява и поддържа контакти с работодатели и да сътрудничи с тях в подбора и обучението на кадри;
- Да съдейства за издигане престижа и повишаване конкурентоспособността на ВТУ “Т. Каблешков” на образователния пазар.

## **Много или малко време е изминало от създаването на кариерния център?**

За изминалите две години повече от 300 студенти са регистрирани в базата данни. На много от тях е оказана помощ в намирането на подходяща стажантска или работна позиция, осъществени са индивидуални и групови консултации.

Установени са контакти с близо тридесет фирми и организации.

Организиран са събития - семинари, обучения, презентации с участието на повече от 500 студенти.

Две години обаче са недостатъчни за преодоляване на трудностите, характерни за началния етап на развитие.

## **3. ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА НА ДНЕСНИЯ И УТРЕШНИЯ ДЕН**

### **3.1. ОСИГУРЯВАНЕ НА ПО-ВИСОКО КАЧЕСТВО НА УСЛУГИТЕ ЗА СТУДЕНТИ**

На студентите трябва да бъде осигурен по-широк спектър от качествени услуги, свързани с кариерното им развитие.

#### **По-обхватна и с по-високо качество информация за пазара на труда, професиите и позициите и превръщането ѝ в инструмент за кариерно консултиране**

Актуална информация за търсенето и предлагането на пазара на труда и за съществуващите работни ниши може да бъде предоставена със съдействието на бизнеса, на партньорите на университетските кариерни центрове, на Министерството на труда и социалната политика, на Агенцията по заетостта и поделенията ѝ - Бюрата по труда. Тя следва да бъде интегрирана с инструментите за оценка и самооценка и с разработването на план за кариерно развитие на студента – какви стъпки трябва да предприеме и каква подготовка трябва да получи, за да се впише в профила на успешен за дадената позиция кандидат.

На студентите трябва да бъде осигурена възможност да получат информация за професиите (и позициите), релевантни на изучаваната от тях специалност, предварително, преди започване на работа, чрез организиране на срещи с представители на фирми, с бивши възпитаници на университета, чрез участие в стажантски програми, дни на кариерата, дни на отворени врати и др.

## **По-качествено индивидуално консултиране**

Студентите трябва да бъдат консултирани не само във връзка със стратегии за търсене на стаж и работа, подготовка на портфолио за кандидатстване, явяване на интервю и избор на стажантска програма. Важно е те да бъдат подпомагани също така и в процесите на опознаване на собствената личност – способности, интереси, ценности, мотивация, при вземане на кариерни решения и разработване на план за развитие на кариерата.

### **Организиране на обучения и тренинги**

С провеждането на различни обучения и тренинги се цели развиване и доизграждане у студентите на различни умения, ценени на пазара на труда, като: комуникативни умения, презентационни умения, работа в екип и др. Тази дейност на кариерния център е изключително полезна за студентите и повишава мотивацията им за сътрудничество с него. На настоящия етап на развитие обаче Центърът за кариерно развитие към ВТУ „Тодор Каблешков”, както и почти всички останали университетски кариерни центрове трудно биха могли сами да се справят с това предизвикателство. Решение може да бъде намерено с подкрепата на ФБО и други партньорски организации или с привличането на специалисти от външни организации, за което обаче е необходимо осигуряване на финансиране – с подкрепата на работодатели или чрез работа по различни проекти.

### **Разширяване достъпа на студентите до информацията и услугите**

Създаването на подходяща информационна среда за работа е важно условие за разширяване достъпа на студентите до услугите на центъра.

Регистрирането на студентите в информационната база данни като потребители, в т.ч. и online (услугата е достъпна на страницата на центъра в сайта на ВТУ „Тодор Каблешков” от началото на 2007 година), и включването им в мейлинг листи гарантира добра информираност за събития и възможности.

На всички е осигурен и диференциран достъп до информацията и кариерните услуги: освен консултирането „лице в лице” и отпечатването на достатъчно количество и с

високо качество информационни материали, се създават услуги и материали в електронен вид, достъпни чрез Интернет, които могат да бъдат ползвани самостоятелно.

Изграждането на система за професионално ориентиране и кариерно развитие през целия живот предполага кариерните услуги да бъдат в зависимост от потребностите на клиентите. В тази връзка внимание следва да бъде отделено и на работата със студенти със специфични потребности. В това отношение много полезно би било да се проучат добрите практики на Междууниверситетския център за развитие на кариерата към УНСС и на други центрове, както и съществуващият международен опит в тази област.

Разширяването на достъпа може да се осъществи и чрез въвеждане на програми за кариерно консултиране в учебните планове. Това обаче на настоящия етап изглежда твърде проблематично. Фактори, които могат да окажат влияние в бъдеще, са: развитието на реформата във висшето образование и включването на реализацията на студентите като важен показател при изготвяне на рейтинги на университетите.

## **3.2. ЕФЕКТИВНО ПАРТНЬОРСТВО С РАБОТОДАТЕЛИТЕ В ПРОЦЕСИТЕ НА ОБУЧЕНИЕ И ПОДБОР НА КАДРИ**

### **Популяризиране на фирми, стипендии, работни и стажантски позиции**

За популяризиране на фирми и организации и на възможности за кариерно развитие в тях презентациите са предпочитана форма. От създаването на кариерния център са проведени 6 корпоративни и 1 техническа презентации, в които взеха участие повече от 350 студенти. Други събития с представители на бизнеса, които предизвикват интерес и следва да бъдат по-широко използвани, са: дни на кариерата, дни на отворени врати, майсторски бизнес класове, семинари и обучения, участие на специалисти от фирмите в практически занятия със студенти и др.

### **Подпомагане на фирми в организирането и провеждането на стажантски програми**

С разгръщането на дейността и с натрупването на практически опит университетският кариерен център освен партньор в популяризирането на стажантските програми може да стане и

инициатор за разработването и провеждането им, като разяснява на работодателите ползите от тях, оказва им съдействие в подготовката, целенасочено работи сред студентите за създаване на нагласа и мотивация за преминаване на стаж. Така например, в края на учебната 2006/2007 година отдел „Управление на човешките ресурси“ на НК „Железопътна инфраструктура“ и Центърът за кариерно развитие заедно разработиха „Стажантска програма 2007“ на компанията, която стартира в началото на месец юли. Съдействие в разработването на стажантска програма беше оказано и на специалисти от отдел „Човешки ресурси“ на БДЖ ЕАД.

#### **Приемане и обработване на документи за стажантски и работни позиции по предварително зададени от работодателите критерии**

С нарастването на доверието и с разширяването и задълбочаването на партньорството фирмите започват все по-активно ангажират кариерния център в процесите на приемане и обработване на документи за обявени позиции и в първоначалния подбор на кандидати за тях. Като пример могат да бъдат посочени НК „Железопътна инфраструктура“, СОМАТ, Скорпион Шипинг ООД и др., за стажантските програми на които подборът на кандидати беше възложен на Центъра за кариерно развитие.

### **3.3. СЪДЕЙСТВИЕ ЗА ПОВИШАВАНЕ КАЧЕСТВОТО НА ОБУЧЕНИЕ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТТА НА ВТУ „ТОДОР КАБЛЕШКОВ“**

#### **Осигуряване на обратна връзка за подготовката на студентите**

Чрез провеждане на анкети за обратна връзка с потребителите на кадри може да бъде осигурена ценна информация както за знанията и уменията на студентите, така и за критериите, прилагани при подбор на персонала във фирмите и организациите. Получените резултати е добре да бъдат предоставяни на съответните звена – факултети, колеж и специализиращи катедри, като целта е те да бъдат използвани при усъвършенстване на учебната документация – учебни планове и програми.

#### **Повишаване популярността и престижа на училището чрез предоставяне на информация за реализацията на завършилите**

Събирането на информация за реализацията и поддържането на съответната база данни може да се извърши чрез провеждане на анкети със завършилите студенти, като се препоръчва това да става два пъти - 6 месеца и 1 година след дипломирането им. При събирането на данни кариерният център може да работи в партньорство с Клуба на випускника. Информацията може да бъде използвана от училището като обратна връзка за оценка на качеството на обучение и за търсенето на пазара на труда на подготвяните от него специалисти.

#### **Посредничество за привличане на инвестиции от бизнеса**

Между 1985 и 1997 г. приносът на високотехнологичните браншове към общия размер на реализираната добавена стойност се е увеличил от 51% на 59% в Германия и от 45% на 51% във Великобритания (по изчисления на ОИСП). Най-добрите компании понастоящем заделят поне 1/3 от средствата си за инвестиции във високотехнологични проекти, които обикновено се изпълняват от университетите.

Посредник за това може да бъде и университетският кариерен център. По този начин може не само да се издигне престижът на висшето училище като научно-изследователски център, но и да се осъвремени материалната база, част от която може да се използва и в учебния процес.

#### **3.4. РЕКЛАМА И МАРКЕТИНГ НА УСЛУГИТЕ**

За популяризиране на дейността на центъра сред целевите групи важна роля има рекламата. Постигането на по-добри резултати може да се осигури чрез разпространяване на рекламни брошури, чрез Интернет, печатни издания и др. В академичния вестник „Експресо“ на ВТУ „Тодор Каблешков“ бяха публикувани няколко материала за дейността на центъра. С подкрепата на ГлоБул беше издадена рекламна брошура за студентите, а тази за работодателите беше финансирана от Американската агенция за международно развитие. За успеха в рекламата допринася и

добрата рекламна стратегия, в която трябва да се направи реална преценка на капацитета и ресурсите. Рекламата ще доведе до повишаване на търсенето на услугите, но ще бъде ли кариерният център в състояние да го удовлетвори без да влошава качеството?

Печеливш подход при провеждане на рекламна кампания сред студентите, работодателите и академичната общност на университета е комуникирането на ползите от партньорството с кариерния център за конкретната целева група.

Доволните клиенти са най-добрата реклама. Затова стремежът трябва да бъде за спечелване на доверието им, като се отделя персонално внимание на всеки и се прави необходимото услугите да са с постоянно високо качество.

### **3.5. ОЦЕНЯВАНЕ И САМООЦЕНЯВАНЕ НА ДЕЙНОСТТА**

#### **Количествени индикатори**

Индикаторите за отчитане на постигнатите резултати на началния етап на развитие са преобладаващо количествени. Например, брой регистрирани студенти в кариерния център, брой обслужени студенти в кариерния център, брой работодатели, ползвали услугите на кариерния център, брой обявени работни и стажантски позиции, брой събития, организирани от кариерния център. По инициатива на ФБО на база подадена информация от функциониращите университетски кариерни центрове по тези показатели за академичната 2006/2007 година ще бъдат изчислени усреднени стойности, сравняването на които със стойностите, постигнати от съответния кариерен център, ще послужат за самооценяване на работата му.

#### **Качествени индикатори**

С развитието на дейността наред с количествените е необходимо прилагане и на качествени показатели за оценка. В съответствие с внедрената и действащата във ВТУ „Тодор Каблешков” Система за управление на качеството ISO 9001 : 2000 се предприема необходимото за проучване на мнението на студентите и работодателите за качеството на предлаганите услуги, както и за разработване и приемане на съответните стандарти и процедури за оценяването и самооценяването му.

Проучването на мнението на клиентите на кариерния център не е самоцел. Резултатите задължително следва да бъдат анализирани и използвани за повишаване на качеството и разширяване спектъра на предоставяните услуги. В редица случаи може да се окаже, че съществува потребност от кариерни услуги, които до момента са били извън ползрението на университетския кариерен център.

През академичната 2006/2007 година по инициатива на Центъра за кариерно развитие беше проведена анкета сред студентите от училището във връзка с услугите, предлагани от него, и тяхното качество. На базата на получените резултати бяха направени следните по-важни изводи:

- Сред по-голямата част от студентите е постигната много добра информираност за съществуването на центъра (100% от анкетираните) и за услугите му (57% от анкетираните). Центърът се ползва с голямо доверие сред студентите. 42% биха се възползвали от услугите му, ако им се наложи, а 20% вече са го направили. Следователно, активността трябва да се пренасочи от постигане на добра информираност към насърчаване на студентите да станат реални потребители.
- Университетския кариерен център не е трудова борса. Част от студентите обаче биха желали да има повече конкретни предложения за стажантски и/или работни позиции, включително почасова работа по време на следването. За да се отговори тази потребност, е необходимо да се активизират контактите с работодатели и да се потърси съдействие от партньорите на кариерния център, какъвто, например, е JobTiger.
- Работното време на центъра не е еднакво удобно за всички студенти. Проблемът може да се реши, като им се осигури диференциран достъп до информацията и кариерните услуги, в т.ч. и по Интернет.

Изводите от направената анкета бяха взети под внимание при изготвяне на плана за работа на Центъра за кариерно развитие за академичната 2007/2008 година.

### 3.6. ЗАИМСТВАНЕ, АДАПТИРАНЕ И ОБМЕН НА ДОБРИ ПРАКТИКИ

Кариерното консултиране като цяло е сравнително нова за България област. В редица държави - САЩ, Канада, Великобритания, Ирландия и др. - има натрупан опит, който може да се проучи и адаптира към българските условия. Могат да се използват и възможности, предлагани от ЕС чрез програмите за образование, обучение и заетост, а също и по линия на други международни институции.

Кариерните центрове в някои университети - в СУ, в УНСС и др. - работят от по-дълго време и имат богат практически опит, придобит в същите или сходни условия, което го прави много ценен. Обменът на добри практики с тях и с останалите центрове в мрежата е реално приложим начин за повишаване ефективността на работата.

### 3.7. ФИНАНСИРАНЕ

По-доброто финансиране би осигурило на кариерния център по-високо качество на предлаганите услуги и на рекламната дейност, както и по-добра работна среда.

Като част от структурата на Висшето транспортно училище Центърът за кариерно развитие черпи средства за дейността си от бюджета му. При сега действащата система за определяне на държавната субсидия върху броя студенти, във ВТУ „Тодор Каблешков”, както и в много други университети, са налице затруднения с финансирането на редица звена, в т.ч. и на кариерните центрове.

Целевото финансиране от фирми и организации, спонсорството и дарителството - от работодатели, бивши възпитаници и др. -

са начини за акумулиране на допълнителни средства. Такива проекти могат да бъдат разработени и реализирани от кариерния център самостоятелно или с посредничеството NBCC – България, ФБО и други партньорски организации.

Участието в национални и международни програми и проекти става все по-важен начин за привличане на финансиране. На настоящия етап обаче липсват необходимата информация за съществуващите възможности, а също така и опит в кандидатстването, защитата и работата по проекти. Възможно решение на тези проблеми може да бъде намерено в сътрудничеството с преподаватели, студенти и с бизнеса. В това отношение би могла да оказва съдействие и Асоциацията на кариерните консултанти в България, както и самата тя да бъде организацията, чрез която проектите да се изпълняват.

### 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Успешното справяне с тези и други предизвикателства, пред които се изправя Центърът за кариерно развитие в своята работа, би допринесло за разгръщането на пълния му капацитет и за превръщането му в решаващ фактор за кариерното ориентиране и развитие и за успешната реализация на пазара на труда на студентите, завършващи Висшето транспортно училище „Тодор Каблешков”.

### ЛИТЕРАТУРА:

[1] Кариерно ориентиране. Ръководство за политически експерти, Организация за икономическо сътрудничество и развитие, Европейска комисия, Париж, 2004

## THE CAREER DEVELOPMENT CENTER – AN IMPORTANT FACTOR FOR THE SUCCESSFUL PROFESSIONAL REALIZATION OF THE YOUNG TRANSPORT SPECIALISTS

Nina Dimitrova

*Todor Kableshkov Higher School of Transport, 1574 Sofia, 158 Geo Milev str.*  
**BULGARIA**

**Abstract:** *In order to become an important factor for the successful professional realization of the young transport specialists, The Career Development Center must aim its activity towards: improvement of the quality of services and widening the access of the students to them, effective partnership with business, studying and adapting the best experience in the career consulting, attracting and accumulating of financing for the realization of different projects and initiatives.*

**Key words:** *career center, career development, career consulting, quality services, professional realization, transport specialists*