

На правах рукопису

**Шевченко Наталя Володимирівна**

УДК 316.74:378(043.3)

**Вища освіта як механізм  
формування кар'єрного ресурсу спеціаліста**

Спеціальність 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата соціологічних наук

Харків –2007

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському гуманітарному університеті “Народна українська академія”, Міністерство освіти і науки України

**Науковий керівник:** доктор соціологічних наук, професор  
**ПОДОЛЬСЬКА Єлизавета Ананіївна,**  
Харківський гуманітарний університет  
“Народна українська академія”

**Офіційні опоненти:** доктор соціологічних наук, професор  
**ПИЛИПЕНКО Валерій Євгенович,**  
головний науковий співробітник  
Інституту соціології НАН України

кандидат соціологічних наук, доцент  
**КУЗЬ Олег Миколайович,**  
завідувач кафедри філософії  
Харківського державного економічного університету

**Провідна установа:** Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна  
Міністерства освіти і науки України, кафедра соціології

Захист відбудеться “16” травня 2007 року о 15<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.06 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розісланий “14”квітня 2007 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

В. Л. Лапшина

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** У зв'язку з розширенням і прискоренням процесів урбанізації та індустріалізації, з поглибленням розподілу праці кар'єра стає однією з основних соціально й індивідуально значущих форм трудової поведінки. Це означає, що у суспільстві сформувалися і стабільно відновлюються, з одного боку, система необхідних для заповнення позицій, а з іншого – умови і правила зайняття їх індивідами, а також переміщення між ними. Різноманітність позицій у межах окремих професій і занять, відсутність чи помітне скорочення формальних обмежень для претендентів на їх заміщення зумовили інтерес соціологів до вивчення особливостей та чинників професійної кар'єри як процесу, що став однією із визначних характеристик суспільства.

У ситуації системних трансформацій в українському суспільстві, недостатньої прогнозованості наслідків соціальних дій значущість цієї проблематики збільшується особливо для молоді, передусім для випускників вузів, змушених знаходити шляхи реалізації кар'єрного ресурсу в ускладнених умовах конкуренції на сучасному ринку праці. Знання про те, що таке кар'єра, які є види і моделі кар'єри, як управляти кар'єрою, а також знання своїх здібностей, слабких і сильних сторін допомагають випускникам обрати роботу в організації, яка надасть можливості професійного зростання й підвищення рівня життя; отримувати більше задоволення від роботи; чіткіше уявляти особисті професійні перспективи, планувати інші аспекти життя; цілеспрямовано готуватися до майбутньої професійної діяльності, підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці.

В таких умовах саме освіта як соціальний інститут стає ресурсом соціальної мобільності молоді, кар'єрного зростання спеціалістів з вищою освітою. Реалізуючи свої соціальні функції, вона прищеплює прагнення до знань, орієнтує молодих людей на освоєння професійних навичок, сприяє формуванню устремлінь, пов'язаних з бажанням досягнення життєвого успіху і відповідного соціального стану.

Життєві прагнення та цілі випускників безпосередньо пов'язані з розвитком професійної кар'єри, із професійною мобільністю як детермінантою їхніх високих статусних позицій, життєвого успіху. Шлях до успіхів, високий авторитет у суспільстві, на службовій ниві є оцінкою задоволеності своїм життям. Для досягнення цієї мети сучасному випускнику необхідно обрати прагматичну модель поведінки на ринку праці, що вимагає активного діяльнісного, раціонального підходу до вибудовування своєї професійної кар'єри.

В сучасних умовах саме вища освіта все більшою мірою позиціонується молоддю як ресурс для соціальної мобільності і освоєння нових соціальних ролей. Процес і результат освіти студента повинен бути націлений на відповідність потребам споживачів, досягненням науки, на формування здатності відповідати новим викликам суспільства, що трансформується. Тому

студент, мотивований до кар'єрного зростання, повинен за допомогою системи адекватних методів, засобів і видів діяльності накопичувати певну сукупність знань, компетенцій, формувати і розвивати здібності, уміння і навички одержувати нові знання і ефективно діяти у виробництві, а також в інших сферах суспільного життя.

Актуальність даної теми зростає у зв'язку з тим, що у жорстких умовах конкурентної боротьби на ринку праці за найбільш "вигідне" робоче місце досягнення кар'єрних цілей неможливе без вчасно розробленого стратегічного плану, що є особливо важливим на початковому етапі пошуку "ринкової ніші" для застосування своїх професійних здібностей. При цьому важливо розробити стратегічний план дій щодо досягнення власних кар'єрних цілей, а для цього необхідно використати такі інструменти, які б дозволили проаналізувати внутрішній потенціал самого працівника і зовнішні характеристики ринку реалізації трудових здібностей. Тому важливо дослідити вищу освіту як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста, здатного ефективно самореалізовуватись на ринку праці відповідно до своїх потреб, інтересів і устремлінь.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Якщо професійну кар'єру й можна вважати традиційним предметом соціологічного дослідження, то це стосується передусім західної соціології, представники якої, починаючи з 1920-х років, постійно і плідно тримають трудову кар'єру у фокусі соціологічного аналізу, що зрештою дало можливість говорити про легітимації вивчення кар'єри як окремої галузі соціологічного знання. Значним внеском у розробку цієї проблематики стали ідеї Чиказької школи соціології професій (Е. Х'юз та ін.), розробки у проблематики менеджменту людських ресурсів, ідеї М. Арчер, Б. Бернстайна, П. Бурд'є, Е. Гідденса, Дж. Коулмана, Д. Макклелланда, Р. Тернера, Я. Щепанського й багатьох інших дослідників.

Хоча і не як самостійний предмет поглибленого аналізу, все ж професійна кар'єра досліджувалася у працях соціологів, присвячених дослідженню інших соціальних явищ і процесів: ціннісних орієнтацій, цінностей вибору занять і професій (В. С. Бакіров, О. Г. Здравомислов, В. Л. Оссовський, Є. А. Подольська, А. О. Ручка, М. Х. Титма, Ф. Р. Філіппов та ін.); формування потреб до праці (В. Ф. Анурін, В. О. Соболев, О. О. Якуба та ін.); мотивів, стимулів, причин невдоволеності працею (В. А. Полторак, І. М. Попова, М. М. Саппа, В. О. Ядов та ін.); процесу життєтворчості особистості (Е. А. Афонін, Є. І. Головаха, В. П. Рущенко, та ін.); соціального планування на підприємстві (Б. Г. Нагорного, Л. М. Хижняк та ін.); соціальної регуляції трудової поведінки (А. І. Андрющенко, В. Є. Пилипенко та ін.); відновлення структури трудової зайнятості (А. І. Вишняк, О. Д. Куценко та ін.).

Поза увагою українських соціологів залишалися питання розробки понятійного апарату, підходів, контекстів вивчення кар'єр, особливостей вітчизняного соціокультурного контексту

вибудовування професійної кар'єри як за умов попередніх, так і теперішніх, суттєво змінених реалій та обставин. Отож, актуальними залишаються проблеми аналізу уявлень про можливості вибудовування професійної кар'єри різних соціальних груп українського суспільства, передумов процесу просування на ринку праці, вивчення особливостей кар'єрної мобільності індивідів в умовах економічних, соціальних і культурних перетворень, що супроводжуються значними змінами у просторі, зразках, умовах професійної кар'єри.

Незважаючи на це, до явища професійної кар'єри науковці почали звертатися лише останнім часом і не для дослідження окремих її випадків, а для теоретичного узагальнення з метою створення соціологічної концепції кар'єри (М. П. Лукашевич, С. М. Оксамитна, В. Є. Пилипенко). У працях дослідників подається аналіз та узагальнення досвіду вивчення трудової кар'єри у зарубіжній та вітчизняній соціології, розкривається зміст і значення поняття “кар'єра”, наводиться обґрунтування її соціальної природи, функцій, структурних й особистісних передумов, моделей вибудовування як постійно відтворюваної у суспільстві соціально та індивідуально значущої форми трудової поведінки. Результати емпіричних соціологічних досліджень допомогли розкрити уявлення представників різних соціальних груп українського суспільства про професійну кар'єру і з'ясувати, як вони оцінюють реальні можливості її вибудовування (С. М. Оксамитна, С. О. Макєєв, В. Є. Пилипенко).

Питання власне професійної кар'єри і можливостей розвитку кар'єрних ліній у конкурентних умовах сучасного ринку праці розглядається у монографічних працях Н. А. Аїтова, В. І. Добренєкова, В. С. Карпичева, М. М. Мокляка, Ю. О. Чернецького, С. О. Шаронової, у статтях В. Колпакова, В. Оглобіна, Л. Осилєнкєра та ін.

Майже півтора десятиліття досліджувалися проблемні та кризові групи, але не приділялася увага основній масі “доброякісної” молоді (а це 75-80% її кількості). Зникли або стали фрагментарними окремі напрями: життєві плани, професійні орієнтації, ставлення до праці, проблематика морального розвитку, проблеми вільного часу. Вагомим внеском у розвиток позитивних ліній у дослідженні кар'єрного потенціалу випускників в умовах конкуренції на ринку праці, формування інтелігентності, інноваційного мислення, можливості безперервної освіти і здійснення самоменеджменту є праці В. І. Астахової, В. Г. Городяненка, В. С. Журавського, Л. Г. Сокур'янської, І. О. Навроцького, В. Є. Пилипенка та ін.

Недостатньо і емпіричної інформації, яка могла б стати основою теоретичних узагальнень і практично орієнтованих висновків. Потрібний опис і аналіз об'єктивних і суб'єктивних чинників кар'єрної мобільності, уявлень і оцінок різних молодих людей відносно можливостей, привабливості, доступності різних моделей просування в сучасних умовах. Усвідомлення цього, а також необхідність і доцільність всебічного і систематичного вивчення можливостей вищої освіти

у формуванні професійної кар'єри обумовили формулювання основної цілі і завдань дисертаційної роботи, сприяли визначенню предмета і об'єкта дослідження

**Об'єктом** дисертаційного дослідження є кар'єрний ресурс випускників ВНЗ.

**Предмет** дослідження – механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста засобами вищої освіти.

**Метою** дисертації є дослідження ролі вищої освіти як механізму формування кар'єрного ресурсу спеціаліста в умовах конкуренції на ринку праці.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- проаналізувати й узагальнити основні напрями і результати вивчення професійної кар'єри у зарубіжній та вітчизняній соціології, визначити систему понять, які розкривають сутність цього явища й особливості його соціологічного дослідження;

- розкрити зміст професійної кар'єри як соціального феномену, її функції, чинники, соціально-структурні й особистісні передумови;

- проаналізувати уявлення різних груп населення, у тому числі сучасних випускників, про шляхи, можливості і перешкоди соціальної мобільності, про ризики у розкритті кар'єрного ресурсу;

- проаналізувати об'єктивні та суб'єктивні чинники соціально-професійного середовища, які впливають на вибір й аналіз кар'єрних стратегій і тактичних прийомів реалізації кар'єрного ресурсу;

- дослідити структуру саморегуляції, сформованість критеріїв готовності до професійного самовизначення й основні рівні професійного самовизначення;

- виявити особливості сучасних педагогічних технологій у зв'язку із поглибленням ціннісних суперечностей між якістю підготовки молодих спеціалістів і вимогами сучасного ринку праці; вивчити зміни в умовах соціалізації молоді в ситуації системної трансформації українського суспільства;

- визначити рівень готовності студентів до самоменеджменту в організації кар'єри; проаналізувати основні моделі кар'єри й особливості реалізації кар'єрного ресурсу в умовах конкуренції на ринку праці, співвіднести етапи кар'єри і фази розвитку професіоналізму, розкрити механізм мотивації кар'єрного просування;

- емпірично обґрунтувати можливість оцінювання імовірності кар'єрної мобільності бути самостійним чинником диференціації респондентів щодо запропонованих чи здійснених соціально-економічних перетворень.

**Теоретико-методологічну основу** дисертаційного дослідження складають *системно-структурний та діяльнісний* підходи до вивчення кар'єри як результату і процесу активної поведінки, яка сприяє конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці, а також

*компетентнісний та соціокультурний* підходи, які дозволяють відобразити динаміку освітніх стратегій та самоменеджменту кар'єри в умовах суспільних трансформацій.

При аналізі різних аспектів професійної кар'єри методологічними засадами стали ідеї про нерівність можливостей, про відтворення соціальних зразків нерівності (*функціоналізм, нова соціологія освіти*), про суперечності кар'єрних прагнень (*теорія конфлікту*), про роль соціокодів у соціальній стратифікації суспільства та соціальної мобільності професіонала (*структуралізм*), про вплив соціокультурних трансформацій на розвиток здібностей особистості самореалізуватися і кар'єрно зростати (*критична соціологія*).

У дисертації автор орієнтується на поняттійний апарат, зміст і висновки, що містяться в наукових працях вітчизняних і зарубіжних соціологів, які основну увагу зосереджують на теоретичному й емпіричному аналізі соціальної мобільності молоді, соціології освіти: ідеї Ч. Р. Міллса та П. Штомпки про соціологічну уяву; П. Бурд'є про освітню кваліфікацію як гарантію відносин на ґрунті об'єктивації культурного капіталу, Е. Гідденса про механізми процесу відтворення капіталу, М. Арчер про соціальний примус та надання можливостей, Б. Бернстайна про структуру соціокоду, Дж. Коулмана про доступні актору ресурси, К. Кумара та А. Інкелеса про особистісні ознаки сучасної індивідуальності, ідеї Рокича про термінальні та інструментальні цінності, Р. Г. Тернера про методи регулювання мобільності в освіті.

**Теоретична значущість** роботи полягає в концептуалізації освіти як механізму формування кар'єрного ресурсу спеціаліста в умовах конкуренції на ринку праці. Розроблений автором концептуальний підхід до дослідження функцій освіти, розробка концепції самоменеджменту в організації кар'єри спеціаліста є вагомим внеском в соціологію освіти. Результати дослідження можуть бути використані в практиці викладання навчальних курсів “Соціологія освіти”, “Соціологія молоді”, “Соціологія виховання” і т. п. Теоретичні висновки можуть стати теоретико-методологічною базою при обговоренні проблем соціальної мобільності молоді і соціального прогнозування, в упровадженні спецкурсів по самоменеджменту в організації кар'єри для студентів старших курсів вузів, а також в організації профорієнтаційної роботи з випускниками шкіл.

**Наукова новизна дисертаційного дослідження** полягає у тому, що воно є однією з перших у вітчизняній соціології спроб розробки механізму формування кар'єрного ресурсу спеціаліста в рамках вищої освіти.

Проведена дослідницька робота дозволила сформулювати положення й висновки, що характеризуються певною науковою новизною:

- запропоновано авторську інтерпретацію поняття “кар'єра” як легітимного й інституціоналізованого зразка поведінки у суспільстві; як результату об'єктивних та суб'єктивних чинників, що характеризують передумови й наслідки процесу просування; як результату

досягнення конкретної статусної позиції, а також як процесу її досягнення, на який впливають перспективи і можливості статусного просування; як соціальної форми відтворення соціальної структури суспільства в цілому і структури окремих організацій особливо, а також як форми відтворення відповідних очікувань і прагнень індивідів;

- розроблено механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста засобами вищої школи; обгрунтована роль освіти як ресурсу для соціальної мобільності молоді і освоєння нових соціальних ролей, розроблено установчий підхід щодо професійного самовизначення, що охоплює професійну упевненість, задоволення вибором і професійну безпеку;

- вперше обгрунтовано необхідність системно-антропологічного повороту в освіті на основі застосування продуктивних ідей соціального реконструкціонізму, націленого на практико-орієнтоване навчання і самоменеджмент в організації кар'єри;

- розкритий евристичний потенціал синтезу компетентнісного підходу й соціологічної уяви для визначення кар'єрної мети і плідної реалізації кар'єрного ресурсу; досліджено змістове наповнення термінів “професійна безпека” і “кар'єрний ресурс” в умовах конкуренції на ринку праці у суспільстві, що постійно трансформується;

- уперше розроблено алгоритм розвитку професійно-цільових установок особистості спеціаліста в умовах соціально-професійного середовища, що охоплює: 1) можливість (установка і здатність підлітка до майбутньої трудової діяльності в умовах ринку праці), 2) усвідомленість (розуміння необхідності вибору першої конкретної професії і пов'язаних із цим труднощів при оволодінні нею і майбутньому працевлаштуванні), 3) визначеність (наявність плану опанування конкретної професії), 4) стійкість (формування певних особистісних рис конкурентоспроможності, необхідної для успішної змагальності на сучасному українському ринку праці), 5) динамічність (розвиток установки на активність в удосконаленні рис конкурентоспроможності, необхідних у мінливому соціально-ринковому середовищі);

- обгрунтована роль персонального менеджменту, який охоплює визначення мети, планування, організацію, контроль і мотивацію, у процесі працевлаштування, у самоорганізації кар'єри і можливостей її коригування у зв'язку із глибинними соціальними трансформаціями, що дозволило класифікувати ризики, яким піддаються проекти з розвитку кар'єри; розширений системний підхід до самоменеджменту кар'єри випускників в умовах конкуренції за рахунок виявлення маркетингових інструментів в організації кар'єри, уникнення ризиків, продуктивного керування часом, урахування біоенергетичних ритмів і т. п.;

- уперше обгрунтована значущість розробки стратегічного плану дій щодо досягнення кар'єрної мети; запропоновані маркетингові інструменти організації кар'єри, які дозволяють швидко орієнтуватися в інтенсивних інформаційних потоках ринку праці й успішно конкурувати

на ньому, а саме: маркетингове оцінювання потенціалу індивіда, кар'єрний SWOT-аналіз, визначення мети, оперативний маркетинг.

**Емпіричною основою** дисертаційної роботи є дослідження, які проводилися за безпосередньою участю автора: 1) анкетування студентів Національного фармацевтичного університету (січень 2004 р.; N=160) щодо проблеми ставлення до навчання і спеціальності; 2) соціологічне опитування на традиційних Ярмарках зайнятості (вересень 2003, 2004, 2005 рр.) та Виставках вакансій (травень 2004, 2005 рр.), що організовувались Громадським центром зайнятості м. Харкова, громадською організацією “Молодіжні перспективи” і Студентським парламентом НФаУ (N=267); 3) соціологічне опитування студентів першого та п'ятого курсів НФаУ “Професійне самовизначення” (вересень 2006 р.; N=75); 4) фокусоване групове інтерв'ю у жовтні 2006 року із магістрантами факультету “Бізнес-управління” Народної української академії (48 осіб) з питань організації наукової кар'єри; 5) анкетування випускників НФаУ, які навчаються на курсах підвищення кваліфікації (50 осіб); 6) глибинні інтерв'ю (30 осіб) й написані есе (20 осіб) з питань самоорганізації кар'єри та її коригування у зв'язку із системними соціальними трансформаціями.

Автор особисто брала участь у профорієнтаційній роботі з молоддю у Харківській області й особливо у ВНЗ Київського району, у створенні вузівського центру зайнятості молоді у НФаУ (2003-2005 рр.), проводила консультивання студентів Національного фармацевтичного університету з питань самоменеджменту в організації кар'єри.

**Практична значущість роботи** пов'язана з можливостями використання основних концептуальних положень дисертації для реформації системи освіти в Україні. Результати дослідження можуть використовуватися при читанні спецкурсу “Технологія кар'єри” для випускників, де здійснюється навчання студентів практичним умінням і навичкам пошуку роботи, працевлаштування і побудови кар'єри; розвиток умінь визначати найефективніші шляхи, засоби і методи досягнення успіху в професійному і посадовому зростанні і подолання ризиків в конкурентних умовах на ринку праці.

Автор прочитала у 2006 році такий курс студентам факультету “Промислова фармація” Національного фармацевтичного університету (8 годин), що дозволило студентам набути знання про реальну ситуацію на ринку праці, принципи планування кар'єри й управління нею, можливі способи пошуку роботи, правові аспекти відносин із роботодавцем. Працюючи у 2003-2005 рр. у молодіжному центрі зайнятості НФаУ, автор систематично консулювала студентів, що допомогло їм набути навички аналізу змін на ринку праці й урахування їх у своїй професійній діяльності в умовах конкурентного ринкового середовища, планування і контролювати зміни у своїй кар'єрі, складати резюме, оцінювати пропозиції про роботу.

**Апробація отриманих результатів.** Основні положення і висновки дисертації були викладені у доповідях і повідомленнях біль ніж на 10 наукових конференціях, у тому числі: на Всеукраїнській науково-практичній конференції “Самостійна робота як спосіб активізації пізнавальної діяльності студентів” (Харків, 2006), “Конкурентоспроможність випускників вузу в умовах ринкової економіки” (Харків, 2006), на Всеукраїнській науково-практичній конференції “Маркетинг як інструментарій планування кар’єри” (Харків, 2006), на Міжнародній науково-практичній конференції “Ціннісні орієнтації студентської молоді” (Житомир, 2006).

**Публікації.** Результати дослідження знайшли відображення у 8 наукових публікаціях, 3 з яких вміщено у виданнях, що входять до переліку фахових видань з соціологічних наук, затвердженого ВАК України.

**Структура роботи** обумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертація включає вступ, два розділи, шість підрозділів, висновки, список використаної літератури (всього 180 джерел) та додатків.

Основний текст дисертації становить 159 сторінок, загальний обсяг -190 стор.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження, виявлено рівень наукової розробки теми, охарактеризовано її методологічні засади, визначено мету та завдання дослідження, теоретичні положення й висновки, що виносяться на захист, представлено наукову новизну роботи, теоретичну і практичну значущість дисертаційного дослідження, подано інформацію про апробацію результатів роботи.

**Перший розділ** – “Кар’єра – модель реалізації кар’єрного ресурсу випускника вищої школи” – складається з трьох параграфів.

**Перший підрозділ** – “Методологічний потенціал поняття “кар’єра” для дослідження конкурентоспроможності спеціаліста” – присвячений розгляду методологічних аспектів дисертаційного дослідження. Наводиться детальний аналіз наукових праць із питань кар’єри. У поняттійний апарат соціології термін “кар’єра” уведений у першій половині XX століття. Поняття “кар’єра” як інструмент аналізу й опису процесів у сфері праці, її розподілу й соціальної організації уперше з’являється у роботах відомого американського соціолога Е. Х’юза.

Методологічною основою при аналізі різних аспектів трудової кар’єри стали ідеї про нерівність можливостей, про відтворення соціальних зразків нерівності (*функціоналізм, нова соціологія освіти*), про суперечності кар’єрних прагнень (*теорія конфлікту*), про роль соціокодів у соціальній стратифікації суспільства і соціальної мобільності професіонала (*структуралізм*), про вплив соціокультурних трансформацій на розвиток здібностей особистості самореалізуватися і кар’єрно зростати (*критична соціологія*).

Аналіз літератури з цієї проблеми свідчить про те, що у психології кар'єра розглядається як поетапність індивідуального розвитку, в управлінських науках – як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (родинній, трудовій). В основному кар'єра характеризується: по-перше, динамікою соціально-економічного положення, по-друге, різноманітністю статусно-рольових характеристик; по-третє, розвитком форм соціальної активності особистості. При цьому залишаються не розробленими визначення кар'єри як способу самоявлення.

У соціологічній літературі останніх років закріпилося розуміння кар'єри як просування людини сходами виробничої, майнової, соціальної, адміністративної й іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, що виконуються індивідом протягом його трудового життя.

Аналіз праць вітчизняних і закордонних авторів з цієї проблеми дозволяє зробити висновок про те, що численні дослідження з позицій різних підходів та інтерпретацій поступово викристалізовувалися навколо чотирьох основних тем, об'єднання яких дозволяє розкрити методологічний потенціал поняття “кар'єра” завдяки осмисленню її сутнісних характеристик: по-перше, кар'єри об'єднують об'єктивне і суб'єктивне; по-друге, невід'ємною частиною кар'єри є статусні переходи; по-третє, кар'єри – це характерна властивість колективів (організацій); у-четверте, саме вони об'єднують індивіда із соціальною структурою.

Методологічний фундамент для осмислення можливостей вищої освіти бути чинником професійного просування випускника на ринку праці складають концепції освіти, розвинуті за останні десятиліття у сучасній західній соціології. Ї розгляд дозволяє дослідити чинники й умови розкриття кар'єрного ресурсу випускника вузу в умовах конкуренції, вивчити структурні й особистісні передумови соціальної мобільності молоді.

У *другому підрозділі* – “Професійна кар'єра як вид соціальної мобільності в умовах сучасного ринку праці” – здійснюється аналітичний розгляд основних підходів до вивчення професійної кар'єри у зарубіжній соціології, яка накопичила багатий досвід досягнення кар'єрної мобільності, а також значний за обсягом і глибиною аналізу емпіричний матеріал. За кілька десятиліть західна соціологія пройшла шлях від дослідження окремих випадків (*case studies*) просування до легітимізації соціології кар'єри в організаціях, виникнення теорії кар'єри, а також практичного втілення отриманих знань, тобто обробка й запровадження систем планування професійної кар'єри на конкретних підприємствах, у фірмах, корпораціях.

Аналіз літератури з проблеми обумовленості соціальної мобільності дозволяє виявити деякі цілі кар'єри, а саме: займатися видом діяльності або перебувати на посаді, яка відповідає самооцінці і тому дає моральне задоволення; отримати роботу чи посаду, які відповідають самооцінці, у місцевості, природні умови якої сприятливо впливають на стан здоров'я і дозволяють організувати гарний відпочинок; виконувати роботу чи посідати посаду, які посилюють можливості людини й

розвивають їх; виконувати роботу чи обіймати посаду творчого характеру; працювати за фахом чи обіймати посаду, які дозволяють досягти певного ступеня незалежності; мати роботу чи посаду, які добре оплачуються чи дозволяють одночасно отримувати значні додаткові прибутки; мати роботу чи посаду, які дозволяють продовжувати активне навчання;— мати роботу чи посаду, які дозволяють займатися вихованням дітей чи хатнім господарством.

Як один з найважливіших соціально-трудових процесів просування індивіда із нижчих суспільних позицій на вищі професійна кар'єра водночас відтворює по суті всю історію професійної людини, увесь її трудовий шлях, усі супутні епізоди і події.

У цьому параграфі наведені основні етапи розвитку кар'єри. Особливий акцент зроблено на початковому етапі пошуку своєї “ніші” на ринку праці. При цьому важливо розробити стратегічний план дій щодо досягнення кар'єрної мети, для цього необхідно використовувати такі інструменти, які б дозволили проаналізувати внутрішній потенціал самого працівника і зовнішніх характеристик ринку реалізації трудових здібностей. Процес маркетингового планування кар'єри аналізується через планування маркетингової діяльності у бізнесі.

У *третьому підрозділі* – “Алгоритм розвитку професійно-цільових установок спеціаліста в системі вищої освіти” – мотивація розглядається у системі кар'єрних ресурсів особистості. Особливої актуальності проблеми мотивації набувають через необхідність використання особистістю свого кар'єрного ресурсу, повної самореалізації відповідно до своєї кар'єрної стратегії і тактичних завдань.

У нашому розгляді акцент передусім зроблений не стільки на функціональній, скільки на сутнісній цілісності людини, в якій вона виступала б як суб'єкт, як діяч, наділений самопізнанням і самовідповідальністю, як індивідуальність. Таким чином, розуміння мотивації як процесу спонукання до діяльності для досягнення особистих і групових цілей, цілей організації, суспільства в цілому дозволяє дослідити механізм розкриття кар'єрного ресурсу індивіда відповідно до його стратегічних цілей і конкретних завдань реалізації тактики кар'єрного зростання.

Алгоритм розвитку професійно-цільових установок особистості спеціаліста в умовах соціально-професійного середовища може бути представлений такими кар'єрними установками, як можливість, усвідомленість, стійкість, динамічність. Саме ці характеристики дозволяють домагатися стабільності інтересу до обраної професії і формування в умовах соціально-професійного середовища певних особистісних якостей конкурентоспроможності, необхідних для успішної діяльності на сучасному українському ринку праці.

Дослідження професійного самовизначення в контексті життєвої шляху, соціалізації і професіоналізації особистості дозволяє розглядати його як специфічний вид активності людини, змістом якої є досягнення смислової визначеності в ставленні до діяльності, що виконується,

структуризація і інтеграція свого професійного майбутнього. Саме такий підхід надзвичайно важливий для вивчення механізмів соціальної мобільності, вироблення підходів до самоменеджменту в організації кар'єри в ситуації ринку праці, що трансформується, і зростаючої конкуренції.

Як показала практика діяльності вузівських центрів працевлаштування, позитивно зарекомендували себе такі форми роботи, як ведення бази даних випускників і вакансій; підбір претендентів на вакансії і організація кадрової співбесіди; консультування студентів з питань працевлаштування і складання резюме; проведення “Ярмарок вакансій” і “Днів кар'єри”; організація круглих столів з працедавцями з проблем працевлаштування випускників.

Свою ефективність підтвердив спецкурс “Самоменеджмент кар'єри” на випускному курсі, де здійснюється навчання студентів практичним умінням і навичкам пошуку роботи, працевлаштування і побудови кар'єри: розвиток умінь визначати найефективніші шляхи, засоби і методи досягнення успіху в професійному і посадовому зростанні; формування мотивації до розвитку кар'єри.

**Розділ другий** – “Самоменеджмент як технологія професійного саморозвитку випускника ВНЗ” – містить три параграфи.

*У першому підрозділі* – “Вища освіта як цінність і ресурс соціальної мобільності молоді” – розглядаються особливості освітньої логістики у системі конструювання кар'єри.

Глобальні тенденції різкого зростання ролі людського чинника у розвитку індустріальної, інформаційної цивілізації, також як і загальнонаціональні потреби українського суспільства, пов'язані з його модернізацією і поступовою інтеграцією в єдине світове співтовариство, висувають нові, значно вищі вимоги до людини як до активного й свідомого суб'єкта суспільної, творчо перетворювальної практики. Відповідно, ускладнюються й вимоги до якості освіти.

Дедалі більша перевага віддається не послідовній зміні посад в одній ієрархії, а зміні позицій у різних проектах. Тому такі традиційні елементи процесу формування й розвитку професіоналізму, як вища освіта, посадове просування, підвищення кваліфікації, до певної міри видозмінюють свою роль. Основою професійної “привабливості” для роботодавця виступає компетентність спеціаліста, а тому важливо грамотно керувати власним професійним розвитком. Чим більше компетентність фахівця буде збігатися з компетенцією запропонованої роботодавцем посади, тим більшою є імовірність успішного працевлаштування і кар'єрного зростання.

Під *компетенцією* мається на увазі загальна здатність і готовність фахівця мобілізувати в професійній діяльності власні знання, уміння, а також узагальнені способи виконання дій, освоєні в процесі навчання. Компетенцію можна розглядати як можливість встановлення зв'язку між знанням і ситуацією, як здатність встановити на підставі наявних знань певний алгоритм дій по розв'язанню проблемної ситуації.

Системно-антропологічна парадигма освіти дозволяє привернути увагу до функціонального призначення знань, особливостей їх застосування сучасним фахівцем. Знання стають дедалі більш інструментальними, наукові факти вибудовуються у процедурні ланцюги, тобто технології. Інноваційні знання містять такі пізнавальні компоненти: *корисність* (визнання культурних традицій, навчальних вимог, соціальних установок); *диспозиційність* (співвідношення знання із предметним виявом діяльності); *інструментальність* (здатність використовувати знання у конкретних ситуаціях і самостійно отримувати знання).

Сукупність найпродуктивніших освітніх ідей догматичного реалізму, академічного раціоналізму, прогресивистського прагматизму і соціального реконструкціонізму створює умови для розвитку особистості фахівця, який не тільки володіє професійними знаннями і формалізованими навичками, технологічними прийомами в області тієї або іншої сфери своєї праці, але і здатний нестандартно, творчо, інноваційно мислити, якісно удосконалювати виробничі, організаційні, управлінські та інші процеси і види трудової діяльності.

Саме в ході такого освітнього процесу випускник вищої школи виявляється, в основному, готовим будувати стратегію своєї кар'єри і напрацьовувати тактичні прийоми розкриття свого кар'єрного ресурсу в складних умовах конкуренції на ринку праці.

У *другому підрозділі* – “Уявлення про професійну кар'єру як спосіб формування професійного майбутнього” – досліджуються умови та основні чинники побудови успішної кар'єри.

В результаті конкретних соціологічних досліджень, проведених автором, було виявлено, що професія (спеціальність) є важливим елементом професійних стратегій молоді і чинить певний вплив на конструювання стратегій професійної кар'єри у молодих фахівців.

Інтегральним чинником конструювання і успішної реалізації стратегії професійної кар'єри є професіоналізм, який характеризується як високий, стійкий рівень знань, умінь і навичок (50%). Наступний по ступеню значущості - вибір професії (професійне самовизначення) і складова частина професійного майбутнього (28%). Третій по значущості чинник конструювання професійної кар'єри – прогнозування ситуації, уміння оцінити проблеми, тобто перспективне мислення особистості (24,5% ).

Дослідження показало, що велика частка респондентів орієнтовані на розвиток професійної кар'єри. При цьому пріоритетними кар'єрними завданнями індивідів, що знаходяться на першому етапі планування, є створення матеріальної бази для свого подальшого розвитку, “напрацювання” досвіду і розвиток професійних навичок.

Випускники сподіваються на гідну оплату за їх “товар” у вигляді професійних умінь і навичок і зростаючий потенціал самої компанії, який дозволить надалі вирішувати поставлені кар'єрні завдання. Якщо організація дає можливість працівнику подальшого навчання, то це

дозволить йому розвивати свої професійні навички і, врешті решт, свою професійну і статусну кар'єру, що і привертає працівників до потенційних працедавців.

При здійсненні “продаж” своїх знань і навичок респонденти користуються в основному посередниками (родичі, друзі, знайомі, навчальні заклади і т.д.), проте випускники ВНЗ–“новачки” на ринку праці надають більше уваги безпосередньому, прямому звертанню до “покупців”, у тому числі через високотехнологічні засоби зв'язку – web-сайти компаній.

Спостерігається балансування між “виживанням” і “самореалізацією”, оскільки, з одного боку, у випускників позначено прагнення “накопичування капіталу”, прагнення до матеріального, а не морального заохочення, а з іншого – на перше місце виходять критерії задоволення від праці. Це свідчить про перехід до “якісного” підходу в плануванні кар'єри.

**Третій підрозділ** – “Самоменеджмент як інструмент формування професійної кар'єри” – присвячений розгляду персонального менеджменту в системі самоменеджменту як основи успішної кар'єри.

Пріоритетною метою будь-якого фахівця має бути не короткострокове проходження різних тренінгів і навчання, а створення власної освітньої парадигми, яка буде ґрунтуватися на “методологічному налаштуванні” на постійне самонавчання, на можливості керувати своїм життям, на постійному розвитку свого потенціалу, тобто прогнозувати своєрідний самоменеджмент з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці і подальшого професійного зростання. Саме тому конкурентоспроможним і потрібним вважається фахівець, здатний до постійної динаміки, який має нову інформацію і знає сучасні технології, а також може раціонально використовувати свій час і ресурси. Особистість, яка займається самоменеджментом, виступає як активна, як така, що прагне досягти певної мети і постійно особистісно і кар'єрно зростати.

Процес самоменеджменту, з точки зору послідовності виконання конкретних функцій, зазвичай складається із таких етапів:

- визначення мети (аналіз і формування особистої мети);
- планування варіантів діяльності (розробка планів своєї діяльності);
- прийняття рішень щодо шляхів реалізації;
- організація процесів (складання розкладу дня й організація особистого трудового процесу);
- реалізація визначених завдань;
- контроль та аналіз результатів (самоконтроль).

Ключовим елементом самоменеджменту є перетворення практичних ситуацій неупорядкованості умов, потреб та обставин, які постійно виникають у процесі управлінської діяльності, на цілеспрямовані, послідовні, здійсненні дії та завдання. Перевагами

самоменеджменту є зменшення витрат на виконання роботи, покращення організації праці, зниження рівня стресів, задоволеність роботою, підвищення мотивації праці й рівня своєї кваліфікації, зменшення кількості помилок при виконанні своїх функцій, досягнення професійних та життєвих успіхів коротким шляхом. Розглядаючи персональний менеджмент як цілеспрямоване і послідовне застосування практичних методів управління у щоденній діяльності з метою оптимізації використання своїх персональних ресурсів (інтелекту, волі, здібностей), можна констатувати, що найважливішу роль у системі самоменеджменту відіграє персональний кар'єрний менеджмент.

У **висновках** зазначається, що *кар'єра* являє собою суб'єктивно усвідомлені судження працівника про своє трудове майбутнє, виступає як індивідуально усвідомлені позиції і поведінка, пов'язані трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини. У результаті вона має вигляд сукупності очікуваних шляхів самовиявлення і задоволення від праці.

На основі аналізу й узагальнення теоретичних і емпіричних результатів вивчення професійної кар'єри запропоновано розглядати останню як легітимний та інституціоналізований зразок поведінки у суспільстві; як результат об'єктивних і суб'єктивних чинників, які характеризують передумови і наслідки процесу просування; як результат досягнення конкретної статусної позиції, а також як процес її досягнення, на який впливають перспективи і можливості статусного просування; як соціальні форми відтворення соціальної структури суспільства в цілому і структури окремих організацій, а також як форму відтворення відповідних очікувань і прагнень індивідів.

Мотиваційна система особистості є джерелом об'єктивної детермінації будь-яких доцільних форм соціальної поведінки. Мотивацію можна розглядати як певну структуру, сукупність мотивів поведінки, спонукальних внутрішніх причин, на основі яких суб'єкт поведінки формує мету діяльності і програму досягнення. Соціологічним корелятом мотивації досягнення є висхідна мобільність, зростання професійної майстерності, підвищення кваліфікації, службова кар'єра.

Розвиток кар'єрного процесу ґрунтується на конкретному індивідуальному потенціалі, який виступає першорядним чинником просування. Інтегральне виявлення ресурсної бази кар'єри – спосіб діяльності, її складові – це здібності індивідуума, його знання, досвід, уміння їх презентувати. Важливим кар'єрним ресурсом є здатність пробудження, підтримання й розвитку активності у виконанні службових завдань і просуванні у професійній майстерності.

Процес і результат освіти студента має бути спрямований на відповідність потребам споживачів, досягненням науки, на формування здатності відповідати новим викликам сучасності. Тому студент, мотивований до кар'єрного зростання, повинен за допомогою системи адекватних методів, засобів і видів діяльності накопичувати певну сукупність знань, компетенцій, формувати

й розвивати здібності, уміння й навички, отримувати нові знання й ефективно діяти на виробництві, а також в інших сферах громадського життя.

Пріоритетною метою будь-якого фахівця має бути не короткотермінове проходження різних тренінгів та навчання, а створення власної освітньої парадигми, що буде ґрунтуватися на “методологічному налаштуванні” на постійне самонавчання, на можливість керувати своїм життям, на постійний розвиток свого потенціалу, тобто прогнозувати своєрідний самоменеджмент з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці і подальшого професійного зростання. Найважливішу роль у системі самоменеджменту відіграє персональний кар’єрний менеджмент, який охоплює визначення мети, планування, організацію, контроль і мотивацію. Дослідження довели значущість знань і навичок персонального менеджменту для пошукача у процесі працевлаштування й на всіх етапах розвитку кар’єри.

Важливе значення для реалізації кар’єрного ресурсу має розробка стратегічного плану дій щодо досягнення кар’єрної мети. Описуються основні елементи схеми застосування маркетингових інструментів для планування кар’єри: маркетингове оцінювання потенціалу індивіда, кар’єрний SWOT-аналіз, визначення мети й оперативний маркетинг. Дослідження кар’єрних прагнень випускників Національного фармацевтичного університету та магістрів Народної української академії засвідчило, що пріоритетними кар’єрними завданнями індивідів, які перебувають на першому етапі планування, є створення матеріальної бази для свого подальшого розвитку, “напрацювання” досвіду й розвиток професійних навичок.

Процес постійного самоменеджменту є основним інструментом для професійного розвитку, кар’єрного зростання, оскільки передбачає прагнення до саморозвитку у собі творчої особистості, акцент на постійному особистісному зростанні, самопізнанні, самовизначенні, самоуправлінні, самоудосконалюванні, самоконтролі, самостворенні, самооздоровленні. Врешті решт це є процес самореалізації себе в одному або кількох соціально обумовлених видах діяльності.

## **ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ ВИКЛАДЕНО У НАСТУПНИХ ПУБЛІКАЦІЯХ**

1. Шевченко Н.В. Проблема готовности студентов к управленческим профессиям: социологические и психологические аспекты/ Вестн. Междунар. славян. ун-та. – Т.9. – 2006. – №1. – С.55–57.
2. Шевченко Н.В. Маркетинг как инструментальный планирования карьеры/ Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Зб. наук. пр. – Х.: Вид. центр ХНУ. – Т.2.-2006. – С.213-218.

3. Шевченко Н.В. Ценностные ориентации украинских подростков в условиях перехода к рыночным отношениям / Вісник Східно –славянського університету. – 2006.-№6. – С.65-72.
4. Шевченко Н.В. Ценностные ориентации украинских подростков/ Особистість у системі соціальних зв'язків: Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції (18-19квітня 2005р.). –Х.-2005.-С.449-453.
5. Шевченко Н. Самостоятельная работа как способ активизации познавательной деятельности студентов/ Молодые ученые Харьковщины –2006: Материалы конференции молодых ученых день науки в НУА (8апреля 2006г.).-Х. –2006.- С.15-16
6. Шевченко Н.В. Ценностные ориентации студентов НФаУ/ Молодь в умовах нової соціальної перспективи: Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (15-16 трав. 2006 р., Житомир) / Житомир. представництво Відкр. міжнар. ун-ту розв. людини "Україна" та ін. – Житомир, 2006.
7. Шевченко Н.В. Проблема підготовки управленческих кадров/ Наукові дослідження – теорія та експеримент 2006: Матеріали другої міжнародної науково-практичної конференції, Полтава, 2006.
8. Мелентьева Т.Н., Шевченко Н.В. Конкурентоспособность выпускников вуза в условиях рыночной экономики/ Нравственные императивы интеллигенции: Материалы 4 Международной научно-теоретической конференции по проблемам современной интеллигенции, Х.: Изд-во НУА, 2006.-С164-166.

#### АНОТАЦІЯ

Шевченко Н. В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста. – Рукопис.

Дисертація на здобуття вченого ступеня кандидата соціологічних наук зі спеціальності 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2007.

Дисертація присвячена дослідженню вищої освіти як механізму формування кар'єрного ресурсу спеціаліста. Кар'єра розглядається як соціальний феномен з позицій системно-структурного, діяльнісного, компетентнісного і соціокультурного підходів, а також як результат і процес активної поведінки, що сприяє конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці. Освіта в сучасних умовах все більшою мірою позиціонується молоддю як ресурс соціальної мобільності і освоєння нових соціальних ролей, як система, що визначає процес і порядок розвитку кар'єрного ресурсу студента.

Встановлено, що за допомогою самоменеджменту організації кар'єри і маркетингових інструментів оптимізації кар'єрного ресурсу випускник виявляється здатним реалізовувати стратегічні кар'єрні цілі і підвищувати ефективність розв'язання тактичних завдань розвитку

кар'єрних ліній в умовах конкуренції на ринку праці. В ході системних трансформацій ВНЗ перетворюється на конструктора способу життя молодого спеціаліста, в структуру, яка дає випускнику навички безперервного пристосовування і розвитку кар'єрного ресурсу в умовах конкуренції.

Результати дисертаційного дослідження можуть бути використані в практиці викладання навчальних курсів, присвячених соціології освіти, соціології організацій, соціології виховання, соціальної структури, соціальної мобільності.

Ключові слова: вища освіта, кар'єра, професійна кар'єра, кар'єрний ресурс, мотивація, самоменеджмент, спеціаліст.

### АННОТАЦИЯ

Шевченко Н.В. Высшее образование как механизм формирования карьерного ресурса специалиста. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. Харьковский национальный университет внутренних дел, Харьков, 2006.

Диссертация посвящена исследованию высшего образования как механизма формирования карьерного ресурса специалиста. Карьера рассматривается как социальный феномен с позиций системно-структурного, деятельностного, компетентностного и социокультурного подходов, а также как результат и процесс активного поведения, способствующего конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. Образование в современных условиях все в большей степени позиционируется молодежью как ресурс социальной мобильности и освоения новых социальных ролей, как система, определяющая процесс и порядок развития карьерного ресурса студента.

Установлено, что с помощью самоменеджмента организации карьеры и маркетинговых инструментов оптимизации карьерного ресурса выпускник оказывается способным реализовать стратегические карьерные цели и повысить эффективность решения тактических задач развития карьерных линий в условиях конкуренции на рынке труда. В условиях системных трансформаций вуз превращается в конструктора образа жизни молодого специалиста, в структуру, которая дает выпускнику навыки непрерывной адаптации и развития карьерного ресурса в условиях конкуренции.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в практике преподавания учебных курсов, посвященных социологии образования, социологии организаций, социальной структуре, социальной мобильности.

Ключевые слова: высшее образование, карьера, профессиональная карьера, карьерный ресурс, мотивация, самоменеджмент, специалист.

## ANNOTATION

Higher education as the way of career resource formation of a specialist.

The thesis is devoted to research of higher education as the way of career resource formation of a specialist. Career is considered as a social phenomenon in the view of systemic and structural, active, competent and social and cultural approaches, and also as the result and process of the active behaviour, promoting competitiveness of University graduates in the labour market. Education in modern conditions is positioned more and more by the youth as a resource of social mobility and development of new social roles, as the system defining process and order of the career resource development of a student.

It is established, that by means of self-management in the organization of career and marketing instruments of a career resource optimization, a graduate appears to be capable to realize the strategic career goals and to raise efficiency of the decision concerning the tactical problems of career lines development in the competitive market conditions. In conditions of system transformations a University becomes a designer of a young specialist's way of life. It becomes a structure which gives a graduate the skills of continuous adaptation and career resource development in the conditions of competition.

The results of the thesis research can be used in teaching practice of training courses that deal with sociology of education, sociology of organizations, social structure, and social mobility.

**Key words:** higher education, career, professional career, career resource, motivation, self-management, specialist.