

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

УДК 316.334.22

В. О. БОЛОТОВА, Т. М. БАЙДАК

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СУЧАСНОГО СТУДЕНТСТВА

У статті уточнено поняття кар'єри, кар'єрних планів і кар'єрних орієнтацій. Підкреслено, що кар'єрні орієнтації є менш чітко визначені порівняно з кар'єрними планами й виконують найбільш гнучку регулятивну функцію. Наведено дані конкретного соціологічного дослідження, за результатами якого виявлено уявлення сучасної студентської молоді (на прикладі НТУ «ХП») про кар'єру, кар'єрні орієнтації студентів, що домінують (за допомогою застосування методики Е. Шейна), їх структуру.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні плани, кар'єрні орієнтації, студентство.

У наш час успішна інтеграція в систему трудових відносин та самореалізація випускників вищих навчальних закладів усе більше залежить від уміння будувати власну кар'єру ще під час навчання, чіткого розуміння особистих цілей та можливих засобів їх реалізації. Проте відсутність упевненості в майбутньому внаслідок перманентної економічної та політичної кризи призвела до того, що під час перебування у вишу молодь усе менше будує довгострокові плани. Тому все частіше спостерігається відсутність у студентів чітких намірів та уявлень щодо майбутньої професійної діяльності. Унаслідок цього істотно знижується мотивація до навчання, падають показники успішності, загалом знижується якість освіти, оскільки студенти не бачать необхідності отримувати знання, які вони не зможуть застосувати на професійній ниві. Надалі ці процеси спричиняють до зростання рівня безробіття та незадоволеності життям, збільшення міграційних настроїв студентської молоді – найперспективнішої частини українського суспільства.

Загальні питання кар'єри як об'єкта соціологічного аналізу висвітлено в працях таких учених, як: Р. Бендикс, П. Блау, П. Бурдьє, М. Вебер, Е. Гідденс, О. Данкен, К. Девіс, С. Ліпсет, Д. Локвуд, У. Мур, Т. Парсонс, П. Сорокін, С. Стюарт, Е. Х'юз та ін. Значним внеском у розробку цієї проблематики стали ідеї представників менеджменту людських ресурсів, а саме: М. Арчера, Б. Бернстайна, Дж. Коулмана, Д. Макклелланда, Р. Тернера, Я. Щепаньського та ін.

Кар'єру також досліджено в працях соціологів, присвячених аналізу інших соціальних явищ і процесів: ціннісних орієнтацій, вибору занять та професій (В. С. Бакіров, О. Г. Здравомислов, В. Л. Осовський, Є. О. Подольська, А. О. Ручка, М. Х. Титма, Ф. Р. Філіппов); формування потреб у праці (В. Ф. Анурін, В. О. Соболев, О. О. Якуба); мотивів, стимулів, причин невдо-

воленості працею (В. А. Полторак, І. М. Попова, М. М. Саппа, В. О. Ядов); процесу життєтворчості особистості (Е. А. Афонін, Є. І. Головаха, Л. Г. Сокур'янська, І. П. Рущенко); соціального планування на підприємстві (Б. Г. Нагорний, Л. М. Хижняк); соціальної регуляції трудової поведінки (А. І. Андрющенко, В. Є. Пилипенко); відновлення структури трудової зайнятості (А. І. Вишняк, О. Д. Куценко).

Однак, незважаючи на досить вагомий науковий досвід у вивченні різноманітних аспектів побудови та розвитку кар'єри молоді, наявні теоретичні розробки та практичні рекомендації не встигають адекватно відображати зміни, що відбуваються в свідомості молодих українців. Для цього необхідно проводити постійний моніторинг настроїв, мотивів та орієнтацій молоді щодо майбутньої кар'єри. Отримані дані дадуть змогу оптимізувати профорієнтаційну роботу навчальних закладів, підвищити її ефективність.

Мета статті – виявлення кар'єрних планів студентів вищих навчальних закладів (на прикладі НТУ «ХП»).

На сьогодні у вітчизняній та зарубіжній літературі запропоновано велику кількість визначень поняття кар'єри. Їх різноманітність залежить від того, у ракурсі якої сфери суспільного життя розглядають це поняття, у який період історичного розвитку суспільства воно розвивалося, та, звичайно, який автор дав визначення. З одного боку, поняття «кар'єра» є більш вузьким порівняно з терміном «життєві плани», які узагальнюють уявлення індивіда або групи стосовно їх подальшого соціального статусу в професійній, сімейній чи іншій сфері життєдіяльності. З іншого – більш ширшим за «соціальне просування» чи «переміщення», «мобільність», «соціальний успіх» тощо [1].

Дж. Розенбаум розглядав кар'єру як турнір, як послідовність змагань за перехід на позицію вищого рівня. К. Макдональд і Л. Найт досліджували кар'єру через «кар'єрне зростання», використовуючи ці терміни як синонімічні. На їх думку, кар'єрне зростання – це процес запланованих дій, спрямованих на досягнення життєвих цілей та реалізацію особистої зайнятості. Таким чином, кар'єрне зростання – це підсумок індивідуального планування кар'єри [2].

Схожих поглядів дотримується А. Я. Кібанов, визначаючи «кар'єру» як індивідуально усвідомлені, власні судження людини про трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, поступове просування трудовими сходами, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю індивіда. Із цього погляду, «кар'єра» – це просування вперед обраним шляхом діяльності з метою отримання більших повноважень, здобуття вищого статусу, престижу, влади, матеріального статку [3].

Ми згодні з В. Ю. Івановим, який вважає кар'єру процесом професійного, соціально-економічного розвитку людини, що виражається в її

просуванні шаблями посад, кваліфікації, статусів, винагород та фіксується в певній послідовності займаних на цих шаблях позицій [4].

Кар'єрними планами можна вважати, за визначенням А. Я. Кібанова, індивідуально усвідомлені, власні судження людини про трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, плани про поступове просування трудовими сходами, зміну навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із професійною діяльністю [3].

На початку побудови кар'єрного шляху найбільш значущим є формування кар'єрних орієнтацій, якими людина керується, вибираючи та моделюючи майбутній життєвий і професійний шлях. Кар'єрні орієнтації менш чітко визначені порівняно з кар'єрними планами та цілями і виконують найбільш гнучку регулятивну функцію. Визначаючись через такі родові терміни, як: потреби, мотиви, установки, уявлення, цінності тощо, – кар'єрні орієнтації можуть бути двох типів: вертикальна орієнтація на соціально-посадову кар'єру та горизонтальна орієнтація на розвиток професійної майстерності [5].

Досить поширеними є типології кар'єрних орієнтацій, розроблені Б. Дерром та Е. Шейном. Перший виділив п'ять типів кар'єрних орієнтацій: просування по службі, прагнення до незалежності, безпеки, професіоналізму та рівноваги.

Більш деталізованою є типологія Е. Г. Шейна. У ній виділено вісім головних кар'єрних орієнтацій особистості:

- професійна компетентність, яка пов'язана з наявністю здібностей у певній галузі;
- менеджмент – орієнтація на інтеграцію зусиль інших людей, прийняття відповідальності за кінцевий результат діяльності групи співробітників або організації загалом;
- автономія – орієнтація на звільнення від організаційних правил, приписів і обмежень;
- стабільність – потреба в безпеці та стабільності місця роботи й місця проживання;
- служіння – орієнтація на роботу заради людства, бажання змінити цей світ на краще;
- виклик, це гостра необхідність конкуренції, подолання перешкод цінність перемоги над іншими;
- інтеграція стилів життя є орієнтацією особистості на збалансоване професійне та сімейне життя [6].

Е. Шейн назвав ці орієнтації «кар'єрними якорями». «Кар'єрний якір» – це вектор прагнень у трудовій діяльності, тобто основні трудові цінності, потреби та мотиви людини, усвідомлення власного призначення, яке діє як певний примус. Це саме ті установки, які людина не може відкинути, приймаючи рішення щодо побудови власної кар'єри [6].

Дослідження 480 студентів НТУ «ХПІ» щодо їх кар'єрних планів, яке було проведено на початку 2017 р. студентами й викладачами кафедри соціології та політології, показало, що успішна кар'єра в розумінні студентів – це можливість власного розвитку та реалізація свого потенціалу (63%), підвищення доходу (47%), зростання професійної майстерності (42%). Причому 39% не пов'язують розвиток своєї кар'єри з Україною й бажають після закінчення НТУ «ХПІ» емігрувати за кордон.

Щодо відповідей студентів різного напрямку навчання, то респонденти, які вивчають комп'ютерні науки, на перше місце поставили саме розвиток професійної майстерності (33%), можливо, це пов'язано з тим, що просування посадовими сходами в ІТ-професіях безпосередньо пов'язано саме з професійними вміннями. Для гуманітаріїв більш пріоритетною стає самореалізація (43%). Найбільш прагматичними сьогодні виявилися студенти технічного фаху, вони вважають успішною лише ту кар'єру, яка буде давати прибуток (34%).

Для вивчення емоційного образу посадової та професійної кар'єри студентів було використано метод семантичного диференціалу. Респондентам було запропоновано вказати свої асоціації за одинадцятьма парами визначень, кожна з яких була розташована на семибальній шкалі (від –3 до +3).

Згідно з отриманими результатами поняття «посадова кар'єра» асоціюється із чимось престижним (2,88 бала), важливим (2,85 бала), гарним (2,83 бала) та бажаним (2,74 бала). Однак, саме посадову кар'єру студенти вважають більш напруженою. Водночас «професійна кар'єра» є більш гарною (2,99 бала), сильною (2,94 бала), необхідною (2,71 бала), бажаною (2,69 бала) та важливою (2,55 бала).

Більша половина опитаних, оцінюючи свою спроможність знайти своє місце на ринку праці, зазначила, що будуть працювати як наймені працівники в тій чи іншій організації (63%), тільки у 13% студентів в планах заснувати власний бізнес, ще четверта частина (25%) вагається, не знаючи, що її чекає в майбутньому.

Розуміючи важливість побудови кар'єри та професійного розвитку, студентська молодь зазначає, що заради цього здатна поступитися, насамперед, місцем проживання (50%). На другому місці вільний час – майже половина опитаних респондентів (45%) готові виконувати свої професійні обов'язки в збиток відпустці чи вихідним. Третина студентів готова поступитися сном (30%).

Застосування тестової методики Е. Шейна, адаптованої В. О. Чікер та В. Е. Вінокуровим [7], дало змогу виділити чотири рівні кар'єрних орієнтацій опитаних студентів: високий (стабільність – 7,1 балів), середній (автономія – 6,4 балів, інтеграція – 6,3 балів, менеджмент – 6,1 балів, служіння – 6,1 балів), нижчий (виклик – 5,4 балів, професійна компетентність – 5,0 балів).

Для розуміння структури кар'єрних орієнтацій студентів застосовано факторний аналіз (метод варімакс). Це дало змогу виділити головні напрями в кар'єрних устремліннях респондентів. Змінні, що увійшли в один фактор з високим факторним навантаженням, сильно корелюють між собою. Нагадаємо, що фактори, які було виділено, демонструють головні розбіжності у кар'єрних орієнтаціях опитаних.

До першого фактора, який описує 41% загальної варіації, увійшли стабільність роботи, стабільність місця проживання, професійна компетентність, інтеграція стилів життя. Його можна умовно вважати орієнтацією на стабільність. Це схильність уникати ризиків та невдач, бажання бути впевненим у майбутньому, засобом чого вважають наполегливість у професійному розвитку.

До другого фактора (оскільки він описує 39% загальної варіації всіх змінних) увійшли підприємництво, менеджмент та незалежність (автономія). Цей фактор можна інтерпретувати як орієнтацію на лідерство. Така установка означає активність, амбіційність, відповідальність, готовність іти на ризик.

Тобто для опитаних студентів найбільш характерними є орієнтації на стабільність роботи та лідерство. Частина студентської молоді прагне до життєвого балансу між кар'єрою, сім'єю та саморозвитком. Інша – бажає самостійності й незалежності, готова ризикувати, змінювати місце проживання, емігрувати з країни та стійко витримувати всі тимчасові незручності.

Кар'єрне зростання, на думку студентів, залежить, передусім, від рівня професіоналізму та накопичених знань і навичок (75%). Більше ніж половина вказали також важливість особистісних якостей людини (64%). Усі інші фактори належать до зовнішніх чинників, що свідчить про схильність молоді перекладати відповідальність за своє життя, успіх та кар'єру на сторонні чинники: чи то керівництво (43%), чи соціально-економічну та політичну ситуацію в країні (24%), чи то навіть просте везіння (17%). Такий стан речей, безсумнівно, спрощує погляди студентів на власне життя та дає змогу в разі відсутності будь-якого кар'єрного розвитку звинувачувати всіх інших, крім себе самого. Різниця у відповідях студентів за статтю, напрямом та рівнем навчання, а також фінансовим статком родини виявлено не було.

Щодо факторів, які впливають на кар'єрні установки під час навчання, то більшість студентів (64%) вважає, що найважливішим чинником є можливість проходження справжньої практики в організації, причому з подальшим працевлаштуванням у ній, якщо пощастить. Другим важливим чинником є можливість стажування за кордоном (44%), що не дивно, з такими настроями виїхати з країни. На третьому місці чинники, які цілком залежать від університету – це якісна матеріально-технічна база (40%) та професіоналізм викладачів (37%).

Різниця спостерігається у відповідях респондентів різних років вступу до університету. Так, першокурсники підкреслюють важливість самостійного вибору деяких предметів (11%), але чим старші стають студенти,

тим нижчі позиції займає цей вибір, а ось професіоналізм викладачів та його вплив на професійне формування студентської молоді збільшується: із сьомого місця (7%) на першому курсі до другого місця на п'ятому – шостому курсах навчання (19%).

Студенти, які обрали фаховими комп'ютерні науки, на друге місце поставили наявність додаткових поглиблених курсів зі спеціальності (18%). Водночас для інших студентів гуманітарного, економічного та інженерно-технічного профілів навчання на другому місці сучасної матеріально-технічної бази (по 16% відповідно).

Висновки. Таким чином, дослідження показало, що успішна кар'єра в свідомості студентів НТУ «ХП» асоціюється з особистою реалізацією, підвищенням доходу та зростанням професійної майстерності. Уявляючи майбутню роботу, студенти очікують, що вона буде високо оплачуваною, принесе задоволення та сприятиме розвитку професійних навичок. Заради цього вони готові поступитися навіть своїм звичним життям та відпочинком.

Провідним мотивом та головною цінністю при реалізації кар'єри в респондентів є стабільність роботи. Кар'єрна орієнтація на стабільність зумовлена потребою в безпеці та передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує тривалий термін служби, має гарну репутацію, піклується про працівників після звільнення, виглядає більш надійною в своїй галузі. Люди з такою орієнтацією більшою мірою схильні відповідальність за управління кар'єрою перекладати на роботодавців. На другому місці орієнтація на «автономію». Таким студентам важливо самостійно вирішувати, як, коли й що робити для досягнення тих чи інших цілей. Також для респондентів важливим виявилось гармонізувати професійну та особисту сфери. Кар'єрне зростання, на їх думку, залежить від рівня професійних компетенцій та особистісних якостей людини.

Список використаної літератури

1. Аблажей А. М. Научная карьера в представлениях студентов и аспирантов. Факторы выбора и критерии успеха. *Вестник НГУ*. 2006. № 2. С. 98–104.
2. McDonald K. S., Hite L. M. Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*. 2005. № 4. Р. 418–439.
3. Кибанов А. Я., Лукьянова Т. В., Лобачева А. С. Планирование карьерного роста: Инновации на государственной службе : монография. Москва : ООО «Купер Бук», 2015. 161 с.
4. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание. *Менеджмент в России и за рубежом*. 1998. № 5. С. 45–53.
5. Воронкова А. Б. Карьерные ориентации у студентов с разным уровнем удовлетворенности жизнью. *Международный студенческий научный вестник*. 2015. № 5. С. 190–192.
6. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*. 1996. № 4. Р. 80–89.
7. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонал. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 176 с.

Стаття надійшла до редакції 17.11.2017.

Болотова В. А., Байдак Т. М. Карьерные ориентации современного студенчества

В статье уточняются понятия карьеры, карьерных планов и карьерных ориентаций. Подчеркивается, что карьерные ориентации менее четко определены по сравнению с карьерными планами и выполняют наиболее гибкую регулирующую функцию. Приводятся данные конкретного социологического исследования, по результатам которого выявляются представления современной студенческой молодежи (на примере НТУ «ХПИ») о карьере, доминирующие карьерные ориентации студентов (с помощью применения методики Э Шейна), их структура.

Ключевые слова: карьера, карьерные планы, карьерные ориентации, студенчество.

Bolotova V., Bajdak T. Career Orientations of Modern Students

The article clarifies the concepts of career, career plans and career orientations. Career is defined as a process of professional, social and economic development of the person, which is expressed in the promotion of posts, qualifications, statuses. Career plans are understood as person's perceived, own judgments about his or her professional future, expectations of further professional development, remuneration related to professional activities..

It is emphasized that career orientations are less clearly defined in comparison with career plans and perform the most flexible regulatory function. At the beginning of building a career, formation of career orientations is the most significant, since these are exactly the settings that a person is oriented, building his career.

In the article it is described career orientations of modern student youth based on the results of a sociological study conducted among students NTU «KhPI». The study used E. Shane's method which distinguished eight types of career personal orientations: professional competence, management, autonomy, stability, security need, service and challenge.

These types, according to E. Shane, are «career anchors» – core labor values, needs and motives of a person, awareness of his own destiny, which acts as a kind of compulsion.

A study of 480 students of NTU «KhPI» on their career plans, which was conducted in early 2017 by students and teachers of the Department of Sociology and Political Science, showed that the leading motive and the main value in implementing a career among respondents is stability. In the second place is the orientation on «autonomy». It is also important for students to harmonize the professional and personal spheres.

The using of factor analysis (varimax method) made it possible to identify the main directions in the career aspirations of the respondents. They are orientation to stability (the tendency to avoid risks and failures, the desire to be confident in the future, which means persistence in professional development) and (activity, ambition, responsibility, readiness to take risks).

A successful career, in the understanding of students, is the opportunity for one's own development and realization of their potential, increase of income and growth of professional skills. And 39% of respondents do not associate the development of their career with Ukraine and want to emigrate abroad after graduating from the university.

Recognizing the importance of building a career and professional development, student youth notes that for the sake of this they are ready to sacrifice primarily the place of residence, on the second – rest: almost half of the respondents are ready to fulfill their professional duties to the detriment of vacation, weekend or sleep.

Most of the students are attributed to factors that affect their career settings during training: the possibility of real professional practice, an internship abroad, a high-quality material and technical base and the professionalism of teachers.

Key words: career, career plans, career orientations, students.