

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

СЕМЕНЮК Володимир Васильович

**Взаємозалежне проектування професійної
кар'єри і життєвого шляху сучасною
молоддю/Interdependent design of professional career
and life path by modern youth**

спеціальність: 8.13010201 – Соціальна робота
магістерська програма – Соціальна робота
Магістерська робота

**Виконав студент групи СРм-21
В.В. Семенюк**

Науковий керівник:
д.пс.н., доцент Л.З. Ребуха

Магістерську роботу
допущено до захисту:

«___» _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
_____ **А. В. Фурман**

ТЕРНОПІЛЬ-2017

РЕЗЮМЕ

Магістерська робота містить 128 сторінок, 5 таблиць, 4 рисунки, список використаних джерел із 91 найменування, 10 додатків.

Мета магістерської роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні об'єктивних та суб'єктивних чинників взаємозалежного проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю, апробуванні авторського тренінгу розвитку професійно-кар'єрних установок молоді.

Об'єктом дослідження є професійна кар'єра як соціальний феномен.

Предмет дослідження: особливості проектування професійної кар'єри сучасною молоддю.

Одержані висновки та їх новизна: Теоретично проаналізовано наукові джерела, визначено систему понять, які відображають суть професійної кар'єри, здійснено аналіз знань молоді щодо шляхів та можливостей соціальної мобільності, системи цінностей в розкритті кар'єрного ресурсу, висвітлено об'єктивні та суб'єктивні чинники проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю, розроблено та апробовано програму тренінгових занять щодо проектування професійної кар'єри сучасною молоддю відповідно до її життєвого шляху.

Ключові слова: сучасна молодь, кар'єра, професійна кар'єра, кар'єрний ресурс, планування професійної кар'єри.

RESUME

Master's thesis contains 110 pages, 5 tables, 4 figures, sources used 91 names, 10 applications.

The purpose of the master's work is theoretical justification of objective and subjective factors interdependent design professional career and life path of modern youth, testing copyright training of professional and career attitudes of young people.

The object is a career as a social phenomenon.

The subject of research: design features the professional career of modern youth.

The resulting conclusions and innovation: theoretically analyzed scientific sources defined system of concepts that reflect the essence of a professional career, the analysis of knowledge of youth on ways and opportunities for social mobility, values in discovering career resource covers objective and sub ' subjective factors design professional career and life path of modern youth, developed and tested program of training sessions on designing professional career of modern youth according to its way of life.

Keywords: modern youth, career, career, career resource planning professional career.

АНОТАЦІЯ

Семенюк В. В. Взаємозалежне проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю. Магістерська робота / Володимир Васильович Семенюк; ТНЕУ, кафедра психології та соціальної роботи; наук, керівник доц. Ребуха Л.З. - Тернопіль, 2017.-128 с

Досліджувалася проблема проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю.

Об'єкт дослідження: учні ЗОШ №11 м. Тернополя, студенти ТІСІТ та працівники SEBNTJA (СЕ-Борд Нетце Україна) Тернопіль.

Теоретично проаналізовано та узагальнено основні напрями і результати вивчення професійної кар'єри в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі, визначено систему понять, які відображають суть цього явища і особливості його наукового дослідження. Здійснено аналіз знань молоді щодо шляхів та можливостей соціальної мобільності, системи цінностей в розкритті кар'єрного ресурсу. Висвітлено об'єктивні та суб'єктивні чинники планування професійної кар'єри сучасною молоддю. Розроблено та апробовано програму тренінгових занять щодо планування професійної кар'єри сучасною молоддю.

Ключові слова: сучасна молодь, кар'єра, професійна кар'єра, кар'єрний ресурс, планування професійної кар'єри.

ANOTATION

Semenyuk V.V. Interdependent design professional career and life path by modern youth. Master's thesis / Vladimir Semenyuk; TNEU department of psychology and social work; Science. Head Assoc. Rebukha L.Z. - Ternopil, 2017. -110 p.

We investigated the problem of designing a professional career and life path of modern youth.

Object of study: students of secondary school №11. Ternopil, students and employees TISIT SEBN UA (CE Board Nettse Ukraine) Ternopol.

Theoretically analyzed and summarized the main directions and results of studying professional career in the foreign and domestic scientific literature, defined system of concepts that reflect the essence of this phenomenon and especially its research. The analysis of knowledge of youth on ways and opportunities for social mobility, values in discovering career resource. Deals with the objective and subjective factors of planning the professional career of modern youth. Developed and tested program of training sessions on planning the professional career of modern youth.

Keywords: modern youth, career, career, career resource planning professional career.

ПЛАН

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ МОЛОДІ

- 1.1.** Наукова інтерпретація поняття «кар'єра»
- 1.2.** Аналіз системи цінностей, які детермінують знання молоді
щодо професійної кар'єри
- 1.3.** Характеристика поглядів сучасної молоді на професійну
кар'єру

Висновки до першого розділу

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ СУЧАСНОЮ МОЛОДДЮ

- 2.1.** Об'єктивні та суб'єктивні чинники проектування професійної
кар'єри молоддю
- 2.2.** Професійна кар'єра як вид соціальної мобільності молоді в
умовах сучасного ринку праці
- 2.3.** Аналіз результатів експериментального дослідження

Висновки до другого розділу

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	13
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ	
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ МОЛОДІ	17
1.1. Наукова інтерпретація поняття «кар'єра»	17
1.2. Аналіз системи цінностей, які детермінують знання молоді щодо професійної кар'єри	29
1.3. Характеристика поглядів сучасної молоді на професійну кар'єру	36
Висновки до першого розділу.....	42
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ	
КАР'ЄРИ СУЧАСНОЮ МОЛОДДЮ	44
2.1. Об'єктивні та суб'єктивні чинники проектування професійної кар'єри молоддю	44
2.2. Професійна кар'єра як вид соціальної мобільності молоді в умовах сучасного ринку праці	52
2.3. Аналіз результатів експериментального дослідження	64
Висновки до другого розділу	73
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79
ДОДАТКИ	86

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах системних трансформацій сучасного суспільства та активізації процесів соціальної та професійної мобільності, з поглибленням поділу праці кар'єра стає однією з основних соціально та індивідуально значущих форм трудової поведінки. Це підтверджується результатами численних соціологічних досліджень, проведених в нашій країні в останні роки. Основним фактором успішного життя стає досягнення індивідом високого становища в суспільстві. І це пов'язано не тільки з матеріальним аспектом, владними повноваженнями та ін. Високе становище в сучасному українському суспільстві – це, насамперед, результат цілеспрямованої професійної кар'єри. Найактивнішу позицію займає сучасна молодь. Вона пов'язує успішне трудове життя зі значним матеріальним рівнем, високим становищем, престижем професії, досягненням професійної майстерності. Це атрибути сучасної професійної кар'єри.

Професійна кар'єра значною мірою відображає специфіку соціально-структурної та культурної детермінації індивідуального руху професіоналів між неоднорідними, стратифікованим за розміром винагороди, престижу і влади позиціями. Тому дослідження кар'єри є одним із способів вивчення суспільства в цілому. Актуальність такого дослідження зростає в періоди досить радикальних змін в умовах диференціації і стратифікації суспільства, можливостей розкриття кар'єрного ресурсу особистості.

У ситуації системних трансформацій в українському суспільстві, недостатньої прогнозованості наслідків соціальних дій значимість цієї проблематики особливо зростає для сучасної молоді, які змушені знаходити шляхи реалізації кар'єрного ресурсу в складних умовах конкуренції на сучасному ринку праці. Знання про те, що таке кар'єра, які існують її види і моделі, як управляти нею, а також знання своїх

здібностей, слабких і сильних сторін допоможуть молодій людині вибрати таку роботу в організації, яка сприятиме професійному зростанню та підвищенню рівня життя; отримати високий рівень задоволеності від роботи; чіткіше уявляти особисті професійні перспективи й раціонально підходити до побудови своєї професійної кар'єри.

У численних наукових дослідженнях дається аналіз різних аспектів професійної кар'єри, розкривається зміст поняття «кар'єра». Значним внеском у розробку цієї проблематики стали ідеї представників Чиказької школи в аспекті менеджменту людських ресурсів (М. Арчер, П. Бурдьє, Е. Гідденс, Я. Щепанський та ін.).

Професійна кар'єра досліджувалася в роботах соціологів, присвячених вивченню різних її аспектів: ціннісних орієнтацій вибору професій (В. Бакіров, А. Здравомислов, В. Осовський, Е. А. Подольська); формування потреби в праці (В. Анурін, В. Соболев, Є. Якуба та ін.); мотивів, стимулів, причин незадоволеності працею (І. Попова, Н. Саппа, В. Ядов та ін.); процесу життєтворчості особистості (Е. Афонін, Є. Головаха та ін.); соціальної регуляції трудової поведінки (А. Андрющенко, В. Пилипенко та ін.); відновлення структури трудової зайнятості (А. Вишняк, О. Куценко та ін.).

Останнім часом відбувається інтенсивне вивчення явища професійної кар'єри, теоретичне обґрунтування з метою створення концепції кар'єри (М. Лукашевич, С. Оксамитна, В. Пилипенко). У роботах міститься аналіз та узагальнення досвіду вивчення професійної кар'єри в зарубіжній та вітчизняній науці, розкриття змісту і значення поняття «кар'єра», висвітлення її соціальної природи, функцій, структурних і особистісних передумов. На основі результатів емпіричних досліджень розкриваються знання і оцінка можливостей здійснення кар'єри представниками різних соціальних груп українського суспільства (С. Макєєв, В. Пилипенко та ін.).

До окремої групи робіт слід віднести дослідження, присвячені вивченню планування професійної кар'єри молодими спеціалістами. Її сутнісні

характеристики розглянуті в роботах І. Андрєєвої, В. Бикова, Ю. Вишневського, В. Лісовського, М. Мід, Б. Павлова та ін.

Велику роль у розумінні необхідності розвитку професійної кар'єри молоді зіграли численні дослідження соціологів (В. Ананьєв, М. Винокуров, Ю. Вишневський, М. Горшков, А. Кудрявцев).

Питання професійного розвитку молодими спеціалістами, їх трудового і життєвого шляху розглядаються в роботах Є. Головахи, П. Кузнєцова, І. Мартинюка, В. Небоженко, Г. Чередниченко, В. Шубкіна.

Актуальними на часі є дослідження планування професійної кар'єри сучасною молоддю. Оскільки молодь представляє майбутнє нашої країни, тому від її дій, поведінки, можливостей самореалізації залежить подальший розвиток українського суспільства. Саме вивчення таких питань як знання професійної кар'єри, сформованість основних соціально-економічних цінностей, що сприяють успішній реалізації професійної стратегії молодими людьми, виявлення об'єктивних і суб'єктивних детермінант кар'єрної мобільності зумовили вибір теми дипломної роботи «Взаємозалежне проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю».

Об'єкт дослідження – професійна кар'єра як соціальний феномен.

Предмет дослідження – особливості проектування професійної кар'єри сучасною молоддю.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати об'єктивні та суб'єктивні чинники взаємозалежного проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю, розробити тренінг розвитку професійно-кар'єрних установок молоді.

Відповідно до мети дослідження були визначені такі **завдання**:

1. Проаналізувати і узагальнити основні напрями та результати вивчення професійної кар'єри в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі, визначити систему понять, які відображають суть цього явища і особливості його наукового дослідження.

2. Здійснити аналіз знань молоді щодо шляхів та можливостей соціальної мобільності, системи цінностей в розкритті кар'єрного ресурсу.

3. Висвітлити об'єктивні та суб'єктивні чинники проектування професійної кар'єри і життєвого шляху сучасною молоддю.

4. На основі теоретичного та емпіричного дослідження розробити та апробувати програму тренінгових занять щодо проектування професійної кар'єри сучасною молоддю відповідно до її життєвого шляху.

Теоретико-методологічну основу роботи складають системно-структурний і діяльнісний підходи до вивчення кар'єри як результату та процесу активної поведінки, що сприяє конкурентоспроможності молоді на ринку праці, а також компетентнісний і соціокультурний підходи, що дозволяють відобразити динаміку розвитку кар'єри в сучасних умовах.

Практична значимість роботи. Результати дослідження можуть використовуватися спеціалістами в центрах зайнятості, соціальних службах з метою формування в молоді умінь і навичок пошуку роботи, працевлаштування та побудови кар'єри; розвитку умінь визначати найефективніші шляхи, засоби і методи досягнення успіху в професійному та посадовому зростанні, подолання ризиків в конкурентних умовах на ринку праці.

Для вирішення поставлених завдань було використано такі **методи дослідження**: *теоретичні*: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення наукових результатів; *емпіричні*: бесіда, спостереження, тестування, анкетування.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (91 найменування) та додатків. Загальний обсяг роботи становить 110 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ МОЛОДІ

1.1. Наукова інтерпретація поняття «кар'єра»

У понятійний науковий апарат термін «кар'єра» увійшов в першій половині ХХ ст. Поняття «кар'єра» як інструмент аналізу та опису процесів у сфері праці, його поділу та соціальної організації вперше з'являється в роботах відомого американського соціолога Е. Хьюза, який зазначав, що «ми живемо в епоху стрімких змін, а це означає, що змінюються також кар'єрні установки працівників. Все це надає дослідженню кар'єр, а також інших аспектів занять і роботи певну актуальність і захопливість, які вдало поєднуються з глибоким значенням цього дослідження для з'ясування соціальних і соціально-психологічних процесів» [1].

До недавнього часу поняття «кар'єра» використовувалось такими термінами, як професійний життєвий шлях, професійна діяльність, професійне самовизначення. Останніми роками у нашій країні став зникати негативний відтінок поняття «кар'єра». Зараз людина, що «робить кар'єру», розглядається, швидше, як та, що має орієнтацію на реалізацію особистого і професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини.

Слово «кар'єра» (франц. *carrière*) означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової й іншої діяльності, рід занять, професію. Критеріями кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, який її спосіб професійного життя і власної ролі в ній.

У методологічному плані для розкриття сутності кар'єри та виявлення механізму і чинників кар'єрного зростання особистості надзвичайно важливим є думка американського соціального психолога Алекса Інкелеса, який зазначав, що на сучасну людину, впливають чотири основні чинники: урбанізація, індустріалізація, соціальна мобільність суспільства, а також масова комунікація і культура [1].

В результаті емпіричних досліджень, проведених у багатьох країнах, А. Інкелес описав синдром «сучасної особистості», здатної до соціальної мобільності та кар'єрного розвитку. Ця своєрідна теоретична модель включає дев'ять характерних особистісних ознак:

- потреба у набутті нового досвіду, відкритість до інновацій і змін;
- орієнтація в часі, концентрація уваги скоріше на майбутньому, ніж на минулому, розвивати відповідальність та пунктуальність;
- вміння аналізувати конфліктні і кризові ситуації і робити з них адекватні висновки;
- усвідомлення чужих думок і поглядів; вміння висловлювати та обґрунтовувати власну думку й одночасно залишатися терпимим і толерантним до інших;
- вміння доводити, аргументувати, спростовувати, переконувати, досягаючи водночас узгодженості й компромісу;
- довіра до соціального порядку, державної політики, дотримування моральних правил, традицій і звичаїв, які обумовлюють поведінку людини;
- вміння передбачати події майбутнього і планувати свої дії, тобто мобілізація уяви з метою вироблення правильної лінії своєї поведінки щодо майбутнього;
- прагнення до самовиховання професійного самовдосконалення;
- повага і толерантне ставлення до інших людей [17].

Нові можливості для вивчення і реалізації кар'єри представляє наука соціоніка, яка вивчає соціально-психологічні особливості людини на основі аналізу закономірностей енергоінформаційного обміну між людьми і типологізації індивідів в залежності від способів сприйняття, переробки і передачі інформації (виділення соціотипів). Соціоніка дає можливість будувати успішну кар'єру на основі освоєння, вивчення теорії психологічних типів, пізнання їх і вибору професії та роботи, які найбільше відповідають типу особистості працівника.

Кар'єра також відноситься до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Але інтерес до проблеми кар'єри не завжди був значущим і залежав від ролі людського фактора в менеджменті.

Методологічні основи вивчення професійної кар'єри були закладені управлінської школою «людських відносин», а також досягненнями психології та соціології.

Подальший розвиток досліджень кар'єри проходило в рамках менеджменту організації, кадрового менеджменту, менеджменту людських ресурсів, його характеризує зростання інтересу до людського фактору. В управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних та людських ресурсів для досягнення успіху. «Всі господарські операції можна, в кінцевому рахунку, звести до позначення трьома словами: люди, продукт, прибуток. На першому місці стоять люди. Якщо у вас немає надійної команди, то мало що вдасться зробити», – стверджує Лі Якокка, один з найвідоміших в кінці XX ст. представників ділового світу США [17, с. 194].

У 1950 – 1960 роках у США з'явився такий різновид побудови кар'єри як «швидкоплинна» кар'єра. Причина появи цього типу кар'єри велике зростання американських корпорацій та потреба у менеджерах середньої ланки. Організації створили «швидкоплинні» навчаючі програми з метою заповнення вакансій. Майбутнім менеджерам був забезпечений

швидкий перехід на нове місце та підвищення в посаді. Таким чином, просування по службі схвалювалось як ознака кар'єрного успіху.

Однак «швидкоплинні» програми схвалювали таке відношення до роботи, яке в майбутньому стало не вигідним як для особистості, так і для організації в цілому. Замість того, щоб сконцентруватись на створенні технічної бази «швидкоплинні» особистості приділяли більше уваги на техніці керівництва. В результаті, багато з них виявили неготовність до керівництва тим персоналом, який вивчав функціонування організації в момент технічних змін. Крім цього, велика кількість учасників «швидкоплинних» програм зіткнулись з сімейними проблемами через нескінченні переходи на нову роботу в інші міста. Повільна кар'єра характеризується перебуванням на одній посаді в 1,5-2 рази довше, чим при нормальній кар'єрі. Причини такої кар'єри можуть бути найрізноманітніші. Частіше вони пов'язані з професійними та особистими характеристиками особистості, її відносинами з співробітниками та керівництвом.

Менеджмент людських ресурсів (автором терміну вважають американського соціолога Р. Є. Майлза), який виник в 60-і роки ХХ ст., розглядає співробітників як джерело невикористаних резервів, людський капітал, найважливішу можливість налагодити більш раціональне планування та прийняття рішень й досягнення успіху організації.

У менеджменті людських ресурсів професійна кар'єра розглядається як сполучна ланка між прагненнями індивіда і еволюцією соціальних структур. Кар'єра не обмежується впливом виробничих факторів. Вона визначається як особистісним потенціалом працівника, стилем життя, накопиченим соціальним досвідом, так і культурою, соціальними нормами, цінностями, соціальними ієрархіями і організаційними формами.

У менеджменті організацій управління професійною кар'єрою розглядається як один з напрямків процесу управління персоналом. Кар'єра тут трактується як суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення

працею; це поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника. Але кар'єра – це не тільки просування по службі. Життя людини поза роботою має значний вплив на кар'єру, є її частиною.

Необхідно зауважити, що в управлінні дуже часто змішують поняття «кар'єра» та «службово-професійне зростання», в той час вони є близькими, але не тотожними. Термін «службово-професійне зростання» є найбільш звичним для вітчизняних дослідників, тоді як термін «кар'єра» в спеціальній літературі й на практиці фактично не використовувався.

Під службово-професійним зростанням розуміється пропонована організацією послідовність різних ступенів (посад, робочих місць, положень у колективі) [1].

Термін «кар'єра» вживається в широкому і у вузькому сенсі. Більш широке тлумачення поняття «кар'єра» включає не тільки просування, але й усі значимі зміни життєвого шляху взагалі, а більш вузьке стверджує, що кар'єра – це передбачуваний шлях по щаблях бюрократії.

Кар'єра в широкому сенсі розглядається як успішне просування у сфері суспільної, службової та іншої діяльності.

Ключовим поняттям кар'єрного зростання є успіх. Саме шлях до успіху, високого становища в суспільстві, на службовому поприщі, а також безпосереднє досягнення такого стану і представляє собою кар'єра.

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

У соціологічній літературі останніх років закріпилося розуміння кар'єри як просування людини по щаблях виробничої, соціальної, адміністративної й іншої ієрархії, розгляд її як послідовних занять, виконуваних індивідом протягом його професійного життя.

Значний внесок у вивчення кар'єри мають наукові праці В. Романова. У них розкриваються концептуальні основи кар'єри і кар'єрної стратегії; аналізується стан і стратегічні орієнтири кар'єрного розвитку на державній службі; досліджуються проблеми регулювання кар'єри державних службовців; узагальнюється стратегія і тактика самоврядування кар'єрою [5].

У більшості визначень соціологів кар'єра представлена у вигляді моделі сфери пересування індивідів з нижчестоящих громадських позицій на вищестоящі. Польський соціолог Я. Щепанський абсолютно справедливо пов'язує проблему кар'єри з мобільністю індивідів, що полягає у проходженні встановлених ступенів в будь-якій ієрархічній системі. У розуміння кар'єри найчастіше включають проходження індивідом ієрархічних ступенів «престижу», «доходу», «влади» та ін. [1].

Для більшості вчених характерне трактування кар'єри як просування працівника в результаті зростання його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду до складнішого виду діяльності.

Таким чином, якщо узагальнити погляди на кар'єру різних наук, то можна прийти до висновку, що кар'єра має місце тільки при взаємодії особистості та соціуму.

Дослідник О. Кайбанов вважає найважливішим завданням кадрового планування є планування кар'єри працівника, його просування кваліфікаційними чи службовими рівнями за визначеною схемою [2].

Він розглядає планування трудової кар'єри як складову частину кадрової політики, яка представляє собою цільову функцію управління персоналом в організації. Саме тому під трудовою кар'єрою О. Кайбанов розрізняє індивідуальну послідовність найважливіших змін у трудовій

діяльності, пов'язаних зі зміною становища працівника за вертикальною шкалою складності праці або соціальними сходами робочих місць. І виділяє два види трудової кар'єри:

1) професійна кар'єра – це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього його трудового життя (горизонтальна кар'єра переміщення «усередині професії», спрямована на досягнення професійної майстерності);

2) внутрішньоорганізаційна кар'єра означає, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить усі стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійне зростання, підтримка і розвиток індивідуальних професійних здібностей, вихід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник проходить послідовно в стінах однієї організації. Ця кар'єра може бути спеціалізованою і неспеціалізованою.

Спеціалізована кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії кар'єри. Ці стадії він може пройти послідовно як в одній, так і в різних організаціях, але в межах професії і сфери діяльності, у якій він спеціалізується. Наприклад, керівник відділу кадрів призначений на посаду заступника директора з управління персоналом організації, де він працює.

Неспеціалізована кар'єра характерна, зокрема, для Японії. Японці дотримуються думки, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій ділянці роботи компанії, а не виконувати якусь окрему функцію. Піднімаючись службовими сходами, людина повинна мати можливість поглянути на компанію з різних боків, не затримуючись на одній посаді більш ніж на три роки [1].

Такі дослідники як Н. Тарнавська та Р. Пушкар виділяють такі моделі внутрішньоорганізаційної кар'єри, а саме:

1) вертикальна кар'єра – вид кар'єри, з яким найчастіше пов'язують саме поняття ділової кар'єри, оскільки в цьому разі просування найбільш відчутне. Під вертикальною кар'єрою вони розуміють підйом на

вищу сходинку структурної ієрархії (підвищення в посаді, що супроводжується вищим рівнем оплати праці). В свою чергу вона поділяється на:

- висхідну кар'єру (просування працівника вверх службовими сходами);
- низхідну кар'єру (переміщення працівника вниз службовими сходами).

2) горизонтальна кар'єра – вид кар'єри, що передбачає переміщення до іншої функціональної сфери діяльності, або виконання визначеної службової ролі на сходинці, яка не має формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми тощо). До горизонтальної кар'єри можна віднести також розширення чи ускладнення завдань на колишній сходинці (як правило, з адекватною зміною винагороди).

3) східчаста кар'єра – поєднує елементи горизонтальної та вертикальної кар'єри. Просування працівника може здійснюватися за допомогою чергування вертикального зростання з горизонтальним, що дає значний ефект. Такий вид кар'єри зустрічається досить часто і може приймати як внутріорганізаційні, так і міжорганізаційні форми.

4) доцентрова (прихована) кар'єра – вид кар'єри, який є найменш очевидним для навколишніх. Він доступний обмеженому колу працівників, які, як правило, мають великі ділові зв'язки поза організацією. Під доцентровою кар'єрою розуміють рух до центру, керівництва організації [15].

Класифікація кар'єри, яка описана у праці К. Трошиної «Кар'єра і мотивація» включає:

- індивідуальну – це сходинки трудового життя людини та її ділової активності, метод її самоврядування, послідовність розвитку поглядів, стилю поведінки і досвіду роботи.

- професійну – це усвідомлено обраний шлях просування без зміни своєї професії, шлях до професійної вершини кар'єри, професійної самодостатності й утвердження себе в суспільстві [2].

У міру розгортання кар'єри відбувається розвиток професійної «Я-концепції», яка досягає зрілості тільки в результаті достатнього професійного досвіду.

Розглянемо типи кар'єрного зростання особистості. Д. Сьюпер виділив чотири типи кар'єри, які залежать від особливостей особистості, способу життя, відносин і цінностей людини. Підставою для цієї класифікації є показник стабільності кар'єри:

1. Стабільна кар'єра – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням в природно постійній професійній діяльності.
2. Звичайна кар'єра – найпоширеніша – співпадає з нормативними стадіями життєвого шляху людини, включаючи кризи.
3. Нестабільна кар'єра – характеризується двома або декількома спробами, причому зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.
4. Кар'єра з множинними пробами – зміна професійних орієнтацій відбувається протягом всього життя.

При характеристиці типу кар'єри береться до уваги як послідовність, частота і тривалість обраної професійної діяльності, так і досягнутий рівень професійної майстерності. Велика індивідуальна своєрідність усередині типів професійних кар'єр, яке ми спостерігаємо в житті, багато в чому визначається особистими особливостями.

Професійна кар'єра людини складається в організації і тому частіше буває, що професійні досягнення складають зачаток для формування її посадової кар'єри.

Посадова кар'єра відображає зміни посадового статусу, соціальної ролі, ступінь та простір посадового авторитету в організації. Це своєрідна траєкторія переміщення як по вертикалі так і по горизонталі посадової

структури в організації. За можливістю реалізації посадову кар'єру можливо розділити на потенційну та реальну. Потенційна (індивідуально спланована, реальна) кар'єра – особисто вистроєний людиною професійний та життєвий шлях на основі її планів, потреб, здібностей, цілей. Це кар'єра-бажання, кар'єра-мрія. Вона може суттєвим чином впливати на вчинки, поведінку людини, може бути реалізована повністю, частково, або зовсім не реалізована.

Реальна (реалізована, досягнута) кар'єра – це те, що людині вдалось реалізувати на протязі визначеного часу, в визначеному виді діяльності, в даній організації.

За часом реалізації вертикальну (посадову) кар'єру можливо розрізнити на нормальну, швидкоплинну та повільну.

Нормальна кар'єра – це поступове просування людини до вершини посадової ієрархії з постійно розвиваючими її професійними здібностями. Тривалість цієї кар'єри, як правило дорівнює тривалості активної трудової діяльності людини. В середньому це біля 40 років. За цей час людина, якщо для цього є організаційно-структурні передумови, може пройти по службовим сходам від 8 до 12 посадових позицій.

Слід наголосити, що основними мотивами керівників в побудові своєї кар'єри є:

- прагнення до влади. Ті, хто прагне влади, енергійні, відверті у виявленні своїх думок і почуттів, не бояться конфронтацію і відстоюють свої позиції. Вони вимагають до себе уваги, прагнуть до лідерства.

- прагнення до успіху. Частіше за все такий мотив задовольняється не проголошенням успіху, а процесом доведення роботи до успішного завершення, певного її закінчення. В побудові своєї кар'єри ці люди ризикують помірно.

- мотив причетності. Він формується під впливом бажання бути включеним в певне соціальне і професійне оточення, потреби в спілкуванні, допомоги іншим, суспільній роботі.

Дослідники звертають увагу на дві групи чинників, що визначають формування кар'єри. По-перше, чинники, пов'язані безпосередньо з людиною. Це мотивація, ухвалення рішення про зміну ролей і статусу, особливості спеціалізації та ін. По-друге, чинники, пов'язані з взаємодією особистості і організації. Цей вплив інших людей на професійну кар'єру людини (наприклад, планування сім'ї і поєднання інтересів сім'ї і організації, досягнення організаційного «плато кар'єри», потреба організації у фахівцях даного профілю та ін.

Проте у процесі побудови кар'єри особистість займає первинне місце. Саме від її ставлення до цього процесу, рівня самопізнання, розвитку, задоволеності, індивідуальної спрямованості, способів самовираження і залежить, які форми матиме кар'єрний процес і як це позначиться на соціальних структурах та ієрархіях.

Нарешті, можна виділити соціальний аспект феномену кар'єри з точки зору суспільства. По-перше це вироблені в процесі розвитку суспільства кар'єрні маршрути, «протоптані» шляхи досягнення певних висот (успіхів) в тій чи іншій сфері професійної діяльності чи суспільного життя. По-друге, вироблені загальні схеми руху до успіху, а також особливості їх реалізації в житті впливають на оцінку суспільством кар'єрних маршрутів індивідів, виступаючи свого роду еталонами для порівняння.

В цілому, з точки зору соціології, суть феномену професійної кар'єри полягає в можливості вибору та зміни індивідом свого становища у сфері праці протягом професійного життя. Мається на увазі зміна не тільки об'єктивного формального статусу в системі організації та поділу праці, а й невід'ємних від цього процес внутрішніх суб'єктивних зрушень, які відбуваються з індивідом як суб'єктом трудової діяльності.

У методологічному плані важливим є те, що кар'єра є суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє професійне майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею, поступове

просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника [84]. Однак поняття кар'єри не означає тільки неодмінний і постійний рух нагору в рамках організаційної ієрархії.

Кар'єра як суб'єктивно усвідомлені судження працівника про своє професійне майбутнє представляє собою індивідуально усвідомлені позиції й поведінку, пов'язані з професійним досвідом і діяльністю протягом життя людини. Зрештою вона виглядає як сукупність очікуваних шляхів самовираження і задоволення працею.

Професійна кар'єра як постійно поновлювана форма вербальної та невербальної поведінки індивідів, яке базується на наявних об'єктивних і суб'єктивних передумовах, виконує цілий ряд важливих соціальних функцій.

У вітчизняній соціологічній літературі можна виділити ряд сутнісних характеристик кар'єри, що мають важливе методологічне значення для опису її функцій у саморозвитку особистості як члена трудового колективу, суб'єкта продуктивної діяльності.

1. Перш за все вона є складовою процесу відновлення трудового потенціалу суспільства, формування нових поколінь професійних кадрів.

2. Кар'єра виступає елементом соціального контролю, який об'єднує як матеріальні, так і нематеріальні засоби.

3. Кар'єра спрямована в майбутнє, дає можливість людині бачити перспективу власного професійного розвитку, є засобом її самореалізації.

Простір професійної кар'єри – це власне простір можливостей, які стають реальністю, якщо переміщення відбувається.

Таким чином, кар'єра є динамічним явищем, тобто процесом, який постійно змінюється і розвивається. Під кар'єрою розуміють цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника.

Процес кар'єрного росту здійснюється взаємодією багатьох факторів, різноманітних за своєю природою і силі впливу.

1.2. Аналіз системи цінностей, які детермінують знання молоді щодо професійної кар'єри

Соціальний феномен кар'єри слід розглядати у взаємозв'язку з таким поняттям як «цінність».

Вивчення цінностей молоді щодо професійної кар'єри дозволяє виявити ступінь її адаптації до нових умов, визначити її інноваційний потенціал, що детермінують стан і розвиток українського суспільства в майбутньому.

Категорія «цінність» часто використовується поряд з такими поняттями як «еталон», «ідеал», «благо», «норма» та ін.

Таким чином, в науці існує безліч визначень категорії «цінність». Велика роль у формуванні теоретико-методологічної бази досліджень цінностей належить філософському підходу. У ньому можна виділити декілька концепцій цінності.

Першу концепцію можна позначити як «значиму». До неї відносяться такі дослідження цінностей, в яких акцент робиться на таку сутнісну характеристику цінності як значимість. Відповідно до цього, цінність визначається як значимість об'єкта для задоволення потреб суб'єкта.

Друга концепція цінності – «оціночна». До неї відносяться такі дослідження цінності, в яких акцент робиться на оцінку як специфічну форму існування цінності. Отже, цінність визначається як критерій і способи оцінки значущості об'єкта, виражені в моральних принципах, нормах, ідеалах, установках, цілях. У цьому напрямку цінність досліджується в роботах С. Анісімова, В. Брожика, В. Діденко та ін.

У соціологічній науці соціальна цінність розглядається як елемент соціальної системи, що має особливе значення в індивідуальній і суспільній

свідомості. Виділені індивідами і соціальними групами цінності служать основою для оцінки їх вчинків з точки зору співвідношення з суспільною системою цінності.

Значний внесок у розвиток соціологічного підходу до проблеми цінності внесли роботи таких вчених як М. Вебера, Т. Парсонса, У. Томаса і Ф. Знанецького, в яких акцент робиться на наступному:

- цінність є компонентом соціальної системи, що регулює поведінку людини і соціальної групи (груп) у суспільстві.
- цінність значима для людини, соціальної групи, суспільства – задовольняє їхні потреби та інтереси.

Таким чином, під соціальною цінністю ми розуміємо предмет матеріальної чи духовної культури, що володіє значущістю для особистості, соціальної групи, суспільства в цілому і регулює їх життєдіяльність.

Визначені особистістю цінності, що виступають в якості цілей життя та основних засобів їх досягнення, формуються в ціннісні орієнтації. Сукупність сформованих ціннісних орієнтацій створюють «свого роду вісь свідомості, що забезпечує стійкість особистості, спадкоємність певного типу поведінки і діяльності» []. Тобто, ціннісні орієнтації, як і цінності, є найважливішими детермінантами діяльності людини, в тому числі, є детермінантами її цілепокладання.

Отже, можна говорити про існування таких цінностей у свідомості окремої групи людей як підприємливість, особисте благополуччя, раціоналізм, ініціативність, кар'єра і кар'єрний успіх. Крім того, однією з найважливіших цінностей стає час.

У досягненні професійної кар'єри певна група людей керується такими стереотипами як «час – гроші», «я повинен працювати – довести – утвердитися», «працюючи на себе мені допомагає Бог». Отже, в досягненні професійної кар'єри така група дотримується стратегії конструктивіста – створення неординарного, нового, що дозволило б виділитися людині в його професійному середовищі – самоутвердитися.

З іншого боку, можна говорити також про існування групи людей з такими цінностями як колективізм, безініціативність, ірраціоналізм. Таким чином, в досягненні професійної кар'єри дана група дотримується стратегії конформізму – прийняття нав'язуваних форм поведінки, прагнення бути таким як усі. І конформізм проявлявся у всьому: починаючи від однотипних предметів побуту і закінчуючи «однотипною свідомістю».

Для того, щоб сьогодні людині бути успішною, необхідно йти на крок попереду, випереджати інших, а це досягається за рахунок розуму – знань, умінь, навичок і знань про те, як все це можна конструктивно застосувати. Успіх, таким чином, залежить від здатності діагностувати актуальні вимоги середовища, наполегливо і продуктивно працювати, створювати нове, інноваційне, креативно мислити.

Сьогодні переоцінка системи цінностей проявляється дестабілізації інститутів соціалізації молодого покоління. Динамізм розвитку сучасного суспільства порушує традиційне функціонування інститутів соціалізації – спадкоємність певної системи знань, переконань, норм, цінностей від одного покоління до іншого.

Інститути соціалізації в даний період переживають стан аномії, що сприяє не соціалізації, а десоціалізації молоді. Таким чином, існує конфлікт молоді та інститутів соціалізації, що становить простір ризику в сучасний період.

У своєму дослідженні ми розуміємо під молоддю соціально-диференційовану групу людей, яка характеризується процесом завершення етапу первинної та проходженням етапу вторинної соціалізації, провідними видами діяльності якої є навчально-освітня (для учнівської та студентської молоді), професійно-трудова (для працюючої молоді) і дозвіллєва.

Слід наголосити, що від того, який ціннісний фундамент буде закладено у свідомості окремої молодої людини і які соціальні та професійні орієнтири представить соціальне середовище (батьки, система

освіти, ЗМІ) перед молодого людиною, і чи зможе вона вибрати з них для себе найбільш цінні, залежить успішність її діяльності.

Виділяючи пріоритетні для себе орієнтири, молода людина виокремлює свої здібності, потенціал, можливості; визначає «Я-реальне» (той, яким я зараз є) і «Я-ідеальне» (той, яким я буду). Підсумком, переходу «Я-реального» в «Я-ідеальне» і є формування своєї життєвої стратегії, самоствердження у соціальній групі, професійно реалізуватись.

На сучасному етапі розвитку суспільства можна говорити про наступні особливості цінностей молоді щодо професійної кар'єри.

Першою особливістю системи цінностей молодого покоління є те, що її формування відбувається в умовах розриву, конфлікту поколінь. Мова йде про кризу виховної функції батьківського покоління, що проявляється в нездатності батьків підготувати своїх дітей до життя в сучасному соціумі. Порушення спадкоємності поколінь обумовлено: по-перше, тим, що батьки часто є носіями цінностей, які не завжди сприяють досягненню успіху в новому середовищі; тобто, батьки часто нездатні передати молоді цінності професійного успіху сучасного соціуму; по-друге, з віком знижуються здатність швидко адаптуватися до постійних інновацій, тобто, нове не засвоюється дорослими настільки ж швидко, як молоддю. За даними дослідження соціологів, 59% опитаних батьків згодні з твердженням, що «бути яскравою індивідуальністю краще, ніж бути як всі» і 44% – говорять про установку на ініціативність, підприємливість, новаторство в свідомості і в поведінці [1].

Друга особливість системи цінностей молодого покоління полягає в тому, що її формування відбувається в умовах політичних, економічних і соціальних змін. Сьогодні можна говорити про нестійкість моральних переконань молодого людини, а значить, і суперечливості в його ціннісних орієнтаціях на професійний успіх.

Третя особливість системи цінностей молодого покоління полягає в тому, що її формування відбувається в умовах дегуманізації засобів масової

інформації. ЗМІ – це інститут соціалізації, спрямований на формування морального, естетичного, ціннісного світу молоді людини, засноване на культурному плюралізмі. В стабільно розвиваючому суспільстві засоби масової інформації демонструють декілька існуючих у суспільстві моделей досягнення успіху. Всі ці моделі досягнення успіху об'єднані стійким ставленням до вітальних цінностей: добра, правди, засудження зла, насильства.

Про зміну цінностей молоді щодо професійної кар'єри свідчить також і уявлення про кумирів. Якщо в радянському суспільстві молоді люди у досягненні успіху хотіли бути схожими на космонавтів, геологів, літературних героїв, то в сучасному суспільстві молодь прагне бути схожими у своїх досягненнях на політиків, бізнесменів, героїв вітчизняних та зарубіжних фільмів і серіалів, вчинки яких часто не можна назвати благородними.

Таким чином, трансформація інститутів соціалізації: порушення спадкоємності поколінь, непослідовна реформа освіти, дегуманізація засобів масової інформації призвели до зміни цінностей у свідомості сучасної молоді.

Молодь можна диференціювати на підгрупи залежно від орієнтації на ті чи інші цінності в досягненні професійної кар'єри, зокрема:

- молодь, у свідомості якої домінують актуальні цінності – раціоналізм, індивідуалізм, підприємливість, ініціатива;
- молодь із суперечливою системою цінностей;
- молодь з такими цінностями як ірраціоналізм, колективізм, безініціативність.

Однак, що особливо тривожно, спостерігається нестійкість вітальної системи цінностей молоді. Як раніше ми відзначили, в системі цінностей молодого покоління існують такі полярні цінності як добро і зло, свобода і залежність, правда і брехня та ін.

Отже, висновок полягає в тому, що молодь неоднорідна в своїх знаннях про кар'єру. До того ж, її можна диференціювати на такі підгрупи: учнівська, студентська та працююча молодь.

Слід зазначити, з одного боку, існує схожість поглядів учнівської, студентської та працюючої молоді щодо професійної кар'єри, детерміноване схожими умовами формування групи. З іншого – існує і специфіка поглядів учнівської, студентської та працюючої молоді щодо професійної кар'єри. Молодість охоплює досить тривалий період життя людини. Це його навчання в старших класах школи, отримання середньої загальної освіти, потім навчання у вузі (коледжі), отримання професійної освіти, створення власної сім'ї, влаштування на роботу та багато іншого.

Кожен вік характеризується певним рівнем біологічного, психічного, культурного і соціального розвитку особистості, а, значить, і особливостями поглядів на професійну кар'єру.

Таким чином, зміна об'єктивних і суб'єктивних факторів спричиняє зміну системи цінностей молоді щодо професійної кар'єри на різних етапах молодості. Зміна системи цінностей молодої людини обумовлює, в свою чергу, ієрархію життєвих, професійних цілей, відповідних певному етапу розвитку особистості, реалізація яких і буде професійним успіхом.

В цілому, слід виділити таку позитивну тенденцію у свідомості та поведінці учнівської, студентської та працюючої молоді як орієнтація на індивідуалізм у досягненні професійної кар'єри.

Молодь переважно орієнтована не на суспільні цінності (як батьки), а на групові цінності – цінності певної референтної групи. Молодь відрізняє, з одного боку, протест щодо норм, цінностей, установок, моделей поведінки дорослих, з іншого боку, внутрішньогруповий конформізм. Отже, молоде покоління дотримується більшою мірою, ніж батьківське покоління, стратегії конструктивізму.

Як показують дослідження В.В. Гаврилюк і Н.А. Трикоз сучасна молодь керується, насамперед, такими стереотипами, як «головне –

ініціатива, підприємливість і пошук нового», «виділятися серед інших і бути яскравою індивідуальністю значно краще, ніж бути як всі», «для людини, перш за все, важлива оцінка свого особистого життя за своїми власними індивідуальними критеріями» [1].

Таким чином, значна частина молоді орієнтована на індивідуалізм у досягненні професійної кар'єри. Молодь здатна самотійно конструювати своє життя. Молоде покоління має великий новаторський потенціал, здатне до активних перетворень соціального середовища.

Підводячи підсумки, слід зробити наступні висновки.

Система цінностей молоді є головною детермінантою його уявлень щодо професійної кар'єри.

Категорія «цінність» розглянута нами з позиції декількох методологічних підходів: філософського, в рамках якого виділені «значима», «оціночна», «інтеграційна» концепції цінності та соціологічного. У дослідженні цінностей ми дотримуємося соціологічного підходу, що дозволяє розглянути цінність як предмет матеріальної чи духовної культури, що володіє значущістю для особистості, соціальної групи, суспільства в цілому і регулює їх життєдіяльність.

Сучасний період розвитку суспільства характеризується докорінною трансформацією системи цінностей, детермінованою політичними та економічними перетвореннями в соціумі. Формування системи цінностей молоді, а так само як і цінностей щодо професійного успіху, відбувається в умовах конфлікту з інститутами соціалізації.

Молодь неоднорідна за своїм складом, що виражається не тільки в диференціації поглядів на професійну кар'єру і способах її досягнення, але й в розподілі на групи залежно від домінування тих чи інших цінностей у їх свідомості.

1.3. Характеристика поглядів сучасної молоді щодо професійної кар'єри

Теоретичний і емпіричний аналіз проблеми дозволив нам розробити типологію поглядів молоді щодо професійної кар'єри.

Актуальний період розвитку суспільства, і світу в цілому, характеризується швидкою мінливістю, динамічністю соціальних умов життєдіяльності особистості, швидкою зміною предметів матеріальної культури, а слідом за цим, зміною поглядів, думок, цінностей та життєвої позиції особистості. Крім того, відсутність соціальних гарантій держави, молодіжної соціальної політики сприяло тому, що молодь зіткнулася з проблемою невизначеності свого майбутнього. Тому успішність життя в даний період залежить цілком від неї, уміння діагностувати соціальну ситуацію, «актуальні вимоги середовища», а також, свої домагання, здібності та можливості. Як справедливо зазначають Е.С. Барзгова і О.В. Рибаківа, що сьогоденний етап розвитку держави вимагає від молоді людини підприємливості та реальної самооцінки [1].

Теоретичний аналіз проблеми дозволив виділити типологію поглядів молоді щодо професійної кар'єри за двома ознаками.

У основі першої типології лежать такі ознаки як:

- 1) суб'єктивна оцінка успішності життя;
- 2) ступінь реалізації запланованих цілей, завдань.

В результаті виділяють чотири типи професійної кар'єри молоді.

Перший тип – «самореалізований раціоналіст». Згідно з нашим дослідженням до цього типу належать 53% опитаних молодих людей.

Молодь даного типу характеризує їх висока ступінь реалізації накреслених цілей, завдань. Дана характеристика свідчить про вміння молодих людей не тільки вибудувати ієрархію досягнення цілей, а й їхнє вміння використовувати різні способи для реалізації своїх життєвих планів. Молодь раціональна в досягненні професійної кар'єри.

Наступна характеристика типу – поетапність життєвого проектування. Це означає, що на кожному життєвому етапі, у кожній життєвій ситуації перед молоді людиною стоять певні професійні цілі, реалізація яких і буде професійним успіхом. Життя розглядається цим типом молоді як крок за кроком реалізоване професійне досягнення. Ще одна характеристика даного типу: суб'єктивна оцінка молодими людьми свого життя.

Таким чином, на основі виділених характеристик типу можна зробити висновки:

- молоді люди самовизначились в житті – виділили актуальні напрями свого професійного розвитку на основі аналізу соціального середовища та індивідуальних здібностей, можливостей;
- молоді володіє навичками проектування своєї професійної стратегії. Реальність проектування підтверджується реалізацією життєвих домагань, суб'єктивною оцінкою свого життя. Матеріали анкетного опитування показали, що молоді люди вважають важливою умовою досягнення професійної кар'єри наявність таких умінь як прогнозування, проектування, прийняття раціональних рішень. Це відзначили 30% опитаної молоді.
- адаптованість молодих до умов соціального середовища.

Даний тип найчисленніший і в групі працюючої, студентської та учнівської молоді: тип становлять 57% працюючої молоді, 56% студентів, 37% школярів.

Таким чином, ми бачимо, що даний тип молоді найчисленніший з усіх груп молоді.

Другий тип – «частково реалізований ідеаліст». До цього типу належать 20% опитаної молоді. Даний тип молоді характеризує часткова реалізація їхніх життєвих цілей, завдань. Це означає, що молодими людьми реалізовано не все, що задумано.

Це обумовлено, на наш погляд, особливістю професійного проектування даним типом молоді. Проекти молоді щодо свого

майбутнього професійного фрагментарні Молодь хоч і визнає необхідність проектування свого життя в сучасних умовах, в практичній діяльності це не здійснюється. Це означає, що спостерігається протиріччя між усвідомленням необхідності певних «механізмів» досягнення і готовністю до реалізації цього на практиці.

Таким чином, відмічені характеристики даного типу свідчать про суперечливість, невизначеність професійного статусу молоді, пошуку себе. Тому молодь даного типу знаходиться в процесі професійного самовизначення. До цього типу належать 24% учнівської, 20% студентської і 15% працюючої молоді.

І, нарешті, третій тип – це «несамореалізований ірраціоналіст». До цього типу належать 27% опитаної молоді.

Відмінною характеристикою типу є неуспішність життя молодих людей (суб'єктивна оцінка). До цього типу належать 29% учнівської, 24% студентської і 28% працюючої молоді.

Це означає, що істотна частина молоді, по-перше, не самовизначилася, не має значущих орієнтирів свого професійного розвитку.

По-друге, молодь не має навичок проектування своєї професійної стратегії; нереальність проектування підтверджується нереалізованістю життєвих домагань, суб'єктивною оцінкою неуспішності свого життя.

По-третє, молоді люди в якійсь мірі дезадаптовані в умовах нестабільності.

Таким чином, ми можемо відзначити, що превалювання такого типу молоді як «самореалізований раціоналіст» над типом «частково реалізований ідеаліст» і типом «несамореалізований ірраціоналіст» є позитивною тенденцією.

Разом з тим, досить численним типом молоді, трохи менше третини опитаних, є останній тип – «несамореалізований ірраціоналіст» і це викликає тривогу, оскільки свідчить про непристосованість значної частини молоді до самостійного професійного життя.

Результати дослідження показують, що виділені типи молоді однаковою мірою представлені всіма групами, проте можна виділити і невеликі відмінності.

По-перше, студентської і працюючої молоді, що належать до типу «самореалізований раціоналіст» більше порівняно зі школярами. Це, на наш погляд, цілком закономірно, так як дані групи молоді більш обізнані в досягненні професійної кар'єри.

По-друге, до типу «частково самореалізований ідеаліст» належить більше школярів у порівнянні з працюючими молодими людьми.

У основі другої типології лежать такі ознаки як:

1) співвідношення активності і пасивності в досягненні професійної кар'єри;

2) суб'єктивна оцінка ефективності різних способів досягнення професійної кар'єри.

Відповідно до цього виділяють три типи.

Перший тип – «конструктивіст». До нього відноситься 19% опитаної молоді.

Даний тип молоді характеризує активність життєвої позиції, активність у досягненні професійної кар'єри.

Результати дослідження показали, що переважна більшість молоді, що належить до даного типу, вважають важливими детермінантами досягнення професійної кар'єри: особистісні знання, уміння (приймати нестандартні рішення, оригінальність мислення в професійній діяльності та ставленні до життя), зусилля.

Інша значуща характеристика типу – оцінка молодими людьми ефективності таких способів досягнення професійної кар'єри в сучасному суспільстві як: 1) освіта, професіоналізм; 2) наполегливість, працелюбство; 3) практицизм, підприємливість; 4) особиста чарівність, привабливість.

Отже, можна з упевненістю сказати, що даний тип молоді дуже активний у досягненні професійної кар'єри, має здатність до

конструювання, самотворення. До даного типу молоді ставляться 14% школярів, 20% студентів та 23% працюючої молоді.

Другий тип – «адаптивіст». Цей тип молоді найчисленніший, до нього ставляться 53% опитаної молоді.

Даний тип характеризується помірним поєднанням активності і пасивності в досягненні професійної кар'єри.

Результати дослідження показали, що більшість молоді цього типу важливими детермінантами досягнення професійної кар'єри вважають, по-перше, особистісні знання, вміння, зусилля; по-друге, вдалий збіг обставин, допомога батьків, родичів, вчителів, викладачів.

Більше того, інша характеристика типу полягає в оцінці молодими людьми ефективності таких способів досягнення професійної кар'єри в сучасному суспільстві як: освіта, професіоналізм; наполегливість у роботі; практицизм, підприємливість; особиста чарівність, привабливість – з одного боку, а протекція батьків/родичів; вдалий збіг обставин; гроші; наявність і підтримка друзів – з іншого.

Таким чином, слід зазначити, що стратегія досягнення професійної кар'єри цим типом молоді динамічна, залежить від конкретної життєвої ситуації, в яку поставлено молода людина в певний період свого життя.

До цього типу належать 55% школярів, 51% студентів та 57% працюючої молоді.

І третій тип – це «конформіст». До нього відносяться 28% опитаних молодих людей. Даний тип молоді характеризує пасивність в досягненні професійної кар'єри.

Результати дослідження показують, що молодь даного типу вважає основними детермінантами досягнення професійної кар'єри такі, як вдалий збіг обставин, допомога батьків, родичів, вчителів, викладачів.

Більш того, молоді люди оцінюють ефективними такі способи досягнення професійної кар'єри в сучасному суспільстві як: протекція батьків/родичів, вдалий збіг обставин, гроші, наявність і підтримка друзів.

Слід зазначити, що до цього типу належать 31% учнів, 29% студентів та 20% працюючої молоді.

Результати дослідження показують, що тип «конструктивіст» більшою мірою представлений студентами і працюючою молоддю. Тип «конформіст», навпаки, більшою мірою представлений школярами. Тип «адаптивіст» в практично однаковою мірою представлений всіма групами молоді.

Дані відмінності ми пояснюємо специфікою домінуючих соціальних потреб у досягненні професійної кар'єри різними групами молоді. Конформність поведінки школярів, залежність від групових норм і правил поведінки в досягненні кар'єри пояснюється існуванням потреби бути зрозумілим і прийнятим у групі.

Конструктивна поведінка студентів і працюючої молоді в досягненні професійної кар'єри взаємопов'язана з потребами в індивідуалізації, самоствердженні в групі, потребами в самореалізації.

Таким чином, дані типології дозволяють зафіксувати неоднозначність і різноманітність поведінки молоді щодо професійної кар'єри. Це детерміновано неоднозначністю «соціального (професійного) дорослішання» різних груп молоді.

Розроблені типології дозволили емпірично зафіксувати суперечливість орієнтації молоді щодо професійної кар'єри. Це говорить про рівень адаптації різних груп молоді у соціумі.

Висновки до першого розділу

Аналізом встановлено, що кар'єра є динамічним явищем, тобто процесом, який постійно змінюється і розвивається. Під кар'єрою розуміють цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з

діяльністю працівника. Процес кар'єрного росту здійснюється взаємодією багатьох факторів, різноманітних за своєю природою і силі впливу.

Результати емпіричного дослідження дозволили виділити основні сутнісні характеристики професійної кар'єри як:

- прагнення забезпечити собі нормальне соціальне становище;
- суперечливе співіснування персоніфікації і деперсоніфікації особистих досягнень;
- превалювання моделі досягнення професійної кар'єри за рахунок власних знань, умінь, зусиль над моделлю досягнення за рахунок допомоги ззовні;

Дослідження дозволило визначити особливості прояву основних характеристик професійної кар'єри молоді в поглядах трьох підгруп об'єктів.

Професійна кар'єра в поглядах учнівської молоді характеризується: превалюванням критерію наявності хороших друзів; орієнтацією на досягнення батьків/родичів, друзів у прагненні до професійного успіху; перевагою «молодіжного» способу – наявність і підтримка друзів – для досягнення професійної кар'єри.

Професійна кар'єра в уявленнях студентської молоді характеризується перевагою «традиційних» способів її досягнення – освіта, професіоналізм, наполеглива праця, робота.

Професійна кар'єра в поглядах працюючої молоді характеризується: орієнтацією на досягнення друзів, колег по роботі, в прагненні до професійного успіху; перевагою «традиційних» способів досягнення професійної кар'єри.

Теоретичне і емпіричне дослідження проблеми дозволило розробити типологію поглядів молоді щодо професійної кар'єри.

У основі першої типології лежать такі ознаки як: суб'єктивна оцінка успішності життя, ступінь реалізації запланованих цілей, завдань. Відповідно до цього виділені три типи молоді: «самореалізований

раціоналіст» – 53%; «частково реалізований ідеаліст» – 20%; «несамореалізований ірраціоналіст» – 27%.

У основі другої типології лежать такі ознаки як: співвідношення активності й пасивності в досягненні професійної кар'єри; суб'єктивна оцінка ефективності різних способів її досягнення. Згідно з цим виділено три типи: «конструктивіст» – 19%; «адаптивіст» – 53%; «конформіст» – 28%.

Дані типології дозволили виділити основні особливості поведінки різних груп молоді щодо професійної кар'єри:

- орієнтація на зовнішнє самоствердження, характеризує переважно учнівська молодь;
- орієнтація на внутрішнє самоствердження: самовизначення, характеризує переважно студентська молодь; самореалізація – працююча молодь.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ СУЧАСНОЮ МОЛОДДЮ

2.1. Об'єктивні та суб'єктивні чинники планування професійної кар'єри молоддю

До об'єктивних факторів, що впливають на знання молоді щодо планування професійної кар'єри відносяться: домінуючі види діяльності – навчально-освітня (для учнівської та студентської молоді), професійна (для працюючої молоді), рівень матеріального благополуччя, референтні групи – групи, приналежність до яких не обумовлена особистим вибором молодої людини: сім'я, навчально-освітня група (для учнівської та студентської молоді), професійна група (для працюючої молоді), гендерні можливості. До об'єктивних факторів належать: рівень матеріального благополуччя, рівень освіти, протекцію впливових родичів, знайомих, вдалий збіг обставин, гендерні можливості.

Оскільки ми робимо акцент на навчально-освітній та професійно-трудовій формах діяльності, важливими є знання учнівської, студентської та працюючої молоді щодо планування професійної кар'єри (див табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Погляди молоді щодо професійної кар'єри

	<i>Учнівська молодь</i>	<i>Студентська молодь</i>	<i>Працююча молодь</i>
Бути незалежним	22,22	22,22	17,95
Визнання оточуючими, слава	10,53	7,22	4,49
Влада	3,51	5,00	1,92
Наявність своєї справи, бізнесу	19,88	16,11	21,15
Високий заробіток	46,20	43,89	51,92
Мати хороших друзів	49,12	27,78	23,72
Мати цікаву роботу	26,90	35,56	30,13
Стати професіоналом своєї	15,20	10,56	12,82
Мати належне становище в	6,43	8,33	9,62
Інше	0,58	0,56	0,00

Примітка: Загальне число відповідей більше 100%, так як респонденти вибирали декілька варіантів відповідей

Як видно з таблиці важливим критерієм є наявність високого заробітку. Його значення більш істотне в порівнянні з іншими критеріями.

Останні два відзначаються у школярів, студентів та працюючої молоді приблизно в 1,5 і в 2 рази, відповідно, рідше, ніж критерій високого заробітку.

Таким чином, знання молоді про планування професійної кар'єри детерміновані усвідомленим або неусвідомленим прийняттям групи з такими цінностями як гроші, особисте благополуччя. Такою групою є бізнесмени, підприємці, які у свідомості молодих асоціюються з багатством, а не з професіоналізмом. Тут йдеться про наявність у молодіжному середовищі орієнтації на прагматичний успіх, тобто прагнення забезпечити собі нормальне соціальне становище за рахунок матеріального благополуччя.

Сьогодні кар'єрний успіх у суспільстві асоціюється не стільки з професійною самореалізацією, скільки з діловитістю. Чимало дослідників характеризують діловитість як складне інтегроване соціально-психологічне утворення особистості, пов'язане із внутрішньою потребою діяти у відповідності із існуючими обставинами. Діловитість виявляється у здатності людини тверезо оцінювати і враховувати реальний стан справ, шукати шляхи раціонального розв'язання поставлених завдань, практично втілювати задуми у життя, використовуючи оптимальні шляхи та засоби. У структурі діловитості спеціалісти виділяють у першу чергу практичність, раціональність, організованість, самостійність, аналітичний склад розуму, критичність, рішучість; підкреслюється також значущість готовності відповідати за наслідки своєї діяльності [].

У своїх працях Є. Жарікова підкреслює, що діловитість є здатністю найбільш раціонально і організовано підходити до виконання будь-якої

справи. По-справжньому діловий підхід до справи передбачає ретельне «програвання» процесу майбутньої роботи подумки з метою вироблення найбільш доцільного варіанту діяльності. Ділова людина осмислює як діяти найбільш раціонально; їй властиве передбачення подій та наслідків прийнятих рішень [1].

У моделі базисних якостей ділової людини О. Набокою виділено три складні інтегративні утворення: діяльнісно-вольовий, інтелектуальний та емоційно-моральний компоненти, які виявляються у будь-якому виді людської діяльності. Діяльнісно-вольовий компонент об'єднує активність, відповідальність, самостійність, наполегливість, підприємливість, ініціативність, цілеспрямованість, енергійність. До інтелектуального компоненту віднесено креативність, гнучкість мислення, загальну ерудованість, компетентність, практичний склад розуму, передбачливість. Емоційно-моральний компонент утворюють доброзичливість, повага до людей, чесність, порядність, гідність, толерантність, благодійність, комунікабельність, емпатія [1].

Отже, заміщення цінностей професійної праці матеріальними цінностями є цілком закономірним процесом, і може розглядатися, на наш погляд, як реакція на економічну кризу, нестабільність життя, триваючу інфляцію.

Молодь нерідко звинувачують у бездуховності, інфантилізмі, соціальної незрілості, але ми вважаємо, що такі звинувачення не зовсім виправдані. Ми згодні з думкою Ю.Р. Вишневського та В.Т. Шапко в тому, що, прагнення до матеріального благополуччя є відображенням не тільки споживчих запитів молодих людей (модний одяг, сучасна техніка), скільки потреби в самозбереженні і виживанні.

На наш погляд, прагматична орієнтація на професійну кар'єру не повинна розглядатися як досягнення мети будь-якими способами на шкоду нормам моралі, моральності. За результатами нашого дослідження, такі якості як нахабство, хитрість, егоїзм розглядаються молоддю як менш

необхідні якості для досягнення успіху в сучасному суспільстві. Навпаки, на перший план у всіх групах молоді виходять такі якості, як цілеспрямованість, освіченість, впевненість у собі, комунікабельність, професіоналізм і працьовитість.

Таблиця 2. 2

Особистісні якості, необхідні для досягнення кар'єрного успіху

	<i>Учнівська молодь</i>	<i>Студентська молодь</i>	<i>Працююча молодь</i>
Цілеспрямованість	15,96	14,91	16,85
Комунікабельність	7,74	13,42	10,92
Освіченість	15,48	12,39	15,77
Наполегливість	3,99	3,78	2,83
Працьовитість	9,55	7,57	8,63
Хитрість	4,96	3,21	2,43
Честолюбство	1,33	1,72	1,48
Підприємливість	6,41	10,09	7,41
Професіоналізм	10,16	8,60	10,92
Егоїзм	0,73	1,15	0,81
Незалежність	2,54	2,98	2,56
Особиста привабливість	5,68	4,59	2,02
Впевненість в собі	13,30	14,22	14,96
Чесність	1,93	1,26	2,29
Інше	0,24	0,11	0,13

Примітка: Загальне число відповідей більше 100%, так як респонденти вибирали декілька варіантів відповідей

Разом з тим існують відмінності в поглядах про професійну кар'єру між учнівською, студентською та працюючою молоддю.

Школярів більшою мірою, ніж інші групи молоді, характеризує потреба бути зрозумілим і прийнятим в групі. Значення референтної групи, зокрема, компанії друзів в цьому віці досить велике. Як підтверджують результати емпіричного дослідження, компанія друзів є досить значимим орієнтиром у досягненнях молодшої людини. Більш того, наявність хороших друзів розглядається школярами як суттєвий критерій успіху в житті. Також слід виділити в групі об'єктивних чинників вплив такого фактора як рівень матеріального благополуччя молодшої людини.

Слід наголосити, що молода людина у своїх досягненнях орієнтується на соціальні критерії успіху – свого роду «еталон» досягнень, щоб не бути ізольованим від соціуму, а бути визнаним.

Таким чином, актуальним стало вивчення питання хто є кумиром, прикладом для сучасної молоді.

Таблиця 2.3

Думки молоді про їх кумирів

	<i>Учнівська молодь</i>	<i>Студентська молодь</i>	<i>Працююча Молодь</i>
Батьки, родичі	40,46	24,32	25,64
Знайомі, колеги	16,18	19,46	22,44
Друзі	15,03	12,97	10,90
Учителі, викладачі	5,78	5,95	8,33
Відомі музиканти	8,67	5,41	4,49
Спортсмени	12,14	9,19	7,69
Відомі артисти	13,29	4,32	4,49
Суспільно-політичні діячі	10,40	14,05	14,74
Науковці, вчені	8,67	7,57	13,46
Ніхто не є кумиром	27,17	37,30	25,64
Інше	19,65	14,05	17,31

Примітка: Загальне число відповідей більше 100%, так як респонденти вибирали декілька варіантів відповідей

Дослідження показало, що амбівалентність орієнтації на кар'єру притаманна всім групам молоді, проте можна виділити і специфічні риси.

Також, у групі об'єктивних факторів, що детермінують знання молоді про професійну кар'єру необхідно відзначити гендерні можливості.

За результатами нашого дослідження вплив даного чинника істотно не змінює ієрархію критеріїв, проте вносить певні корективи.

Історично склалося, що простором для самоствердження жінок була сімейна сфера, а простором для самоствердження чоловіків - сфера професійна, суспільно-політична.

Це було обумовлено чітким розмежуванням соціальних ролей жінки та чоловіка. Як пише Л.Л. Рибцова: «... жінка повинна бути перш за все матір'ю, берегинею вогнища, її світ – це будинок, ведення господарства, виховання дітей; чоловік – годувальник, комунікатор, який здійснює зв'язок між сім'єю і суспільством» [1].

З появою нових соціально-економічних умов: розвитком промисловості, розширенням сфери послуг, формуванням індустрії дозвілля відбувається вихід жінки з приватної сфери та її втягнення у професійну діяльність. В міру залучення жінок у виробництво, чоловіки, так чи інакше, включаються у домашнє господарство. Відбувається розмивання уявлень про традиційно «жіночі» і традиційно «чоловічі» ролі.

Результати досліджень Л.Л. Рибцової показали, що основною характеристикою образу сучасниці, на думку жінок, є вміння успішно поєднувати професійні та сімейні обов'язки – 62,7%.

Другу групу об'єктивних чинників становлять фактори, що детермінують знання молоді про способи досягнення професійної кар'єри.

Наше дослідження виявило вплив таких об'єктивних факторів як рівень освіти, рівень матеріального благополуччя, протекція, вдалий збіг обставин, гендерні можливості.

Розгляд впливу рівня освіти молодих людей показав наступне.

Незалежно від рівня освіти молодь пов'язує досягнення професійної кар'єри переважно з освітою, професіоналізмом, наполегливою роботою. З іншого боку, дослідження виявило і специфіку уявлень молодих людей з різними рівнями освіти.

Кожному рівню освіти відповідають певні освітні стандарти, в яких прописується, якими знаннями, вміннями, навичками повинен володіти молода людина на «виході» з навчального закладу.

Найглибше професійні знання, уміння та навички дає молодій людині вища освіта. Тому, як показують результати нашого дослідження, молоді люди з вищою освітою більшою мірою орієнтовані на досягнення

професійної кар'єри за допомогою освіти, професіоналізму, наполегливої роботи. Існує декілька моделей досягнення професійної кар'єри у свідомості молоді.

У різних соціологічних дослідженнях, наприклад, в дослідженнях Ю.Р. Вишневського, В.Т. Шапко, Г.А. Чередниченко, як правило, акцент робиться на двох моделях досягнення професійної кар'єри.

Одна з них – це модель досягнення професійної кар'єри власними зусиллями за мінімальної допомоги ззовні. Тут акцент робиться на освіту, професіоналізм; наполегливу роботу, практицизм, підприємливість.

Наше дослідження підтверджує результати інших досліджень, більше того, показує, що дана модель є превалюючою в досягненні професійної кар'єри.

Таблиця 2.4

Знання молоді про способи досягнення професійної кар'єри

	<i>Учнівська молодь</i>	<i>Студентська молодь</i>	<i>Працююча Молодь</i>
Освіта, професіоналізм	81,44	73,63	73,75
Наполеглива праця	52,69	45,60	55,63
Гроші	9,58	6,59	14,37
Наявність і підтримка друзів	40,72	29,12	23,13
Протекція впливових родичів, знайомих	8,98	12,09	11,25
Особиста привабливість	28,14	26,37	25,00
Випадковість	17,37	25,82	21,88
Практицизм, підприємливість	23,35	28,02	22,50
Будь-який спосіб	18,56	20,33	15,63
Інше	2,40	1,10	0,63

Так, результати нашого дослідження показують, що на першому місці у всіх групах молоді є такий спосіб досягнення професійної кар'єри як освіта, професіоналізм: 81% школярів і по 74% студентів і працюючої молоді вважають, що саме цей спосіб дозволить їм досягти кар'єри в сучасному суспільстві. Причому освіта розглядається усіма групами молоді як фундамент. Більш того, дана сфера залишається пріоритетною в структурі майбутніх досягнень молодих.

На другому місці у всіх групах молоді – наполеглива праця. 53% школярів, 46% студентів та 56% працюючої молоді вважають, що і цей спосіб ефективний у досягненні професійної кар'єри.

За даними нашого дослідження, на такі способи досягнення професійної кар'єри, як гроші припадає менше 14% відповідей молодих, протекція – менше 12%.

При цьому вище зазначені способи визнаються школярами, студентами і працюючою молоддю як досить ефективні в досягненні успіху.

Наше дослідження показало, що вирішальне значення має фактор вдалого збігу обставин. 17,4% учнів, 26% студентів, 22% працюючої молоді вважають, що саме спосіб вдалого збігу обставин дозволить їм досягти професійної кар'єри.

Слід зазначити, що поряд із стійкою орієнтацією молоді на особистісні зусилля (про яку ми писали вище) зберігається орієнтація на допомогу ззовні. Співіснування у свідомості молоді таких способів досягнення професійної кар'єри як використання грошей, протекція впливових родичів, знайомих, вдалий збіг обставин показують наявність споживацького ставлення до життя.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують зроблений в першому розділі висновок про суперечливість знань молоді щодо професійної кар'єри, обумовленої протиріччями в системі життєвих цінностей.

Іншу групу факторів складають суб'єктивні фактори, що впливають на формування знань молоді кар'єрний успіх.

Дослідження показало, що знання молодих людей про кар'єрний успіх взаємопов'язані з їх уявленнями про успішну людину. Тому в межах групи суб'єктивних факторів варто виділити оціночні чинники, пов'язані з певною оцінкою, критеріями, яким повинна відповідати успішна, ділова людина. Слід виділити три значущих критерії оцінки.

Перший критерій – це зовнішній вигляд. Більшість опитаних молодих людей (60%) оцінюють успішну людину, з одного боку, як охайну, акуратну, а з іншого боку, як стильну.

Другий критерій – це освіта успішної людини. 90% молоді вважають успішною людину яка має вищу освіту.

Третій критерій – це місце роботи. Більше половини молодих людей надають перевагу управлінській посаді, посаді керівника.

Таким чином, ми бачимо, що знання молоді щодо професійної кар'єри узгоджуються з їх уявленнями про успішну людину.

Підводячи підсумки дослідження, проведеного у цьому параграфі, слід зазначити, що ми розглянули вплив основних об'єктивних і суб'єктивних факторів на знання молоді щодо професійної кар'єри і про способи її досягнення в сучасних умовах.

2.2. Професійна кар'єра як вид соціальної мобільності молоді в умовах сучасного ринку праці

Професійна кар'єра являє собою явище соціальне, оскільки знаходяться в безпосередній залежності від місця індивіда в соціальній структурі суспільства, його соціального статусу. Соціальний характер мають всі «складові» професійної кар'єри: соціально-демографічні характеристики індивіда, його здібності, умови його первинної соціалізації, рівень і якість освіти та ін. [1].

Для розуміння специфіки і обумовленості кар'єрного росту в конкретних ситуаціях, важливо дослідити різноманіття видів кар'єри, яке описано в літературі як поєднання чотирьох її основних моделей:

- «Трамплін» – тривалий підйом по службовій драбині з поступовим зростанням знань, досвіду, кваліфікації, що відповідає переходам на більш складні і краще оплачувані посади. Дана модель типова для фахівців і службовців, які не ставлять перед собою цілей просування по

службі, оскільки їх влаштовує невисоке навантаження, хороший колектив та ін. Така модель була найбільш характерна для періоду застою і не може бути прийнятною в умовах ринкової економіки для великої групи фахівців і службовців;

- «Сходи», коли протягом приблизно п'яти років працівник працює на кожній сходинці з повною віддачею, але потім із зростанням кваліфікації, творчого потенціалу і виробничого досвіду піднімається вище по службових сходах. Верхнього ступеня працівник досягає в період максимального розкриття свого потенціалу, коли накопичений великий досвід і придбані висока кваліфікація, широта кругозору, професійні знання та вміння. Психологічно ця модель незручна для перших керівників через їх небажання йти з «перших ролей». Потім передбачається планомірний спуск по службовим сходам з виконанням менш інтенсивної роботи на посадах консультанта, наставника та ін.

- «Змія» – горизонтальне переміщення працівника з однієї посади на іншу. Це дає можливість майбутньому керівникові вивчити специфіку роботи на кожному робочому місці, що дозволить потім ефективно управляти. Це передбачає постійне переміщення кадрів в апараті управління, наявність чіткої системи призначення і переміщення і детальне вивчення соціально-психологічного клімату в колективі. При недотриманні ротації кадрів кар'єра «змія» може мати негативні наслідки;

- «Роздоріжжя», коли після закінчення певного терміну роботи (приблизно 5 років) за результатами атестації приймається рішення про підвищення, переміщення або пониження в посаді [].

Події останніх років не могли не позначитися як на шляхах кар'єрної мобільності індивідів, так і на уявленнях про них. Ускладнення соціального простору трудової кар'єри на вітчизняному просторі, легалізація підприємницької кар'єри, реальне і приховане безробіття, розрив ліній усталених раніше кар'єр, поява нових типів підприємств на основі недержавної форми власності, падіння престижу багатьох занять, особливо

потребують вищої освіти, – ці та інші реалії сьогодення не могли не відбитися на сприйнятті індивідами перспектив власної трудової життя.

Зрозуміло, що професійна кар'єра виконує важливі функції у трудовій діяльності працівника. Вона стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дозволяє працівнику зайняти більш високе соціальне становище, сприяє зростанню задоволеності його своєю працею. Реальна перспектива посадового просування складається на основі оцінки працівником існуючих умов для просування і самооцінки своїх можливостей. Крім того зміна орієнтирів в кадровій політиці, організація в сторону переосмислення ролі і місця людини у сфері трудової діяльності дозволить примножити його кадровий потенціал, змінити уявлення працівників про свою професійну діяльність. З погляду соціології, професійна чи ділова кар'єри індивіда також виступають в ролі двигуна для його соціальної мобільності.

Розглянемо докладніше етапи планування кар'єри, на яких молода людина задовольняє різні потреби:

Попередній етап включає навчання в школі, середню і вищу освіту і триває до 25 років. Це період навчання, випробувань на різних роботах, початок самоствердження. На цьому етапі індивід обирає професію, отримує професійну освіту; у нього активно формуються професійні орієнтації, які коригуються у зв'язку з початком трудової діяльності. За цей період людина може змінити кілька різних робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє потреби і відповідають її можливостям. Якщо вона відразу знаходить такий вид діяльності, починається процес самоствердження її особистості.

Далі настає етап становлення, який триває приблизно п'ять років від 25 до 30 років. У цей період працівник освоює обрану професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба у встановленні незалежності. Це період формування кваліфікованого фахівця чи керівника, активної

соціальної, трудової, професійної адаптації індивіда, інтенсивної трудової діяльності, придбання трудового стажу. На цьому етапі його продовжують турбувати безпека існування, турбота про здоров'я. Зазвичай в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому з'являється бажання отримати заробітну плату, рівень якої був би вище прожиткового мінімуму.

Етап просування звичайно триває від 30 до 45 років, коли працівник просувається по службових сходах. Це період активних соціально-трудовах переміщень, трудової мобільності, підвищення кваліфікації, придбання при необхідності іншої професії. У цей період йде процес росту кваліфікації, накопичується багатий практичний досвід, здобуваються навички, зростає потреба в самоствердженні, досягненні більш високого статусу і ще більшої незалежності, починається самовираження працівника як особистості. У цей період набагато менше приділяється уваги задоволенню потреби в безпеці. Зусилля працівника зосереджені на питаннях, що стосуються збільшення розмірів оплати праці і турботи про здоров'я.

На первинному етапі пошуку своєї «ніші» на ринку праці та конструюванні кар'єри необхідний своєчасно розроблений стратегічний план. При цьому важливо розробити стратегічний план дій з досягнення кар'єрних цілей, для чого необхідно використовувати такі інструменти, які б дозволили провести аналіз внутрішнього потенціалу самого працівника і зовнішніх характеристик ринку реалізації трудових здібностей.

Процес маркетингового планування кар'єри багато в чому схожий з плануванням маркетингової діяльності в бізнесі. Щоб швидко орієнтуватися в інтенсивних інформаційних потоках ринку праці та успішно конкурувати на ньому, насамперед потрібно визначити цілі і завдання, а потім – характеристики пропозиції (професійні знання та вміння, досвід роботи та ін.).

Далі слід визначити професійні «ринки збуту» професійних знань і умінь, тобто провести аналіз компаній, які привабливі для індивіда і можуть потребувати його здібностей.

Після отримання інформації про потреби роботодавців і встановлення «ринків», де можна успішно конкурувати, необхідно розробити «стратегію проникнення на ринки», а потім – і тактичний план дій. Для його реалізації потрібно стати «помітною фігурою», вигідно продати свою «марку», вести переговори і «укладати угоду».

Першим і одним з найбільш важливих етапів на шляху планування кар'єри є маркетингова оцінка потенціалу індивіда, що включає в себе вивчення набору власних особистісних характеристик індивіда. Саме на основі типу особистості, культурних і поведінкових установок, цінностей та інтересів людини відбувається осмислення того, що і чому людина бажає отримати в кінцевому рахунку від професійного розвитку своєї кар'єри. Джерелом розвитку професійної кар'єри виступає кар'єрний ресурс, який передбачає визначення і усвідомлення своїх можливостей, рівня професійної підготовки, розвитку професійних здібностей і конкурентних переваг.

Знання свого інтересу, своїх потреб, здібностей і можливостей – вихідна позиція в конструюванні професійної кар'єри. Осмислення свого кар'єрного ресурсу (знаю, що хочу і можу) виступає основою для кар'єрної орієнтації (знаю, як домогтися). Саме відповіді на ці питання й конкретні дії в цих напрямках дозволяють вибудувати кар'єрну стратегію і стратегічно орієнтовану професійну тактику.

З тим, щоб продуктивно використовувати кар'єрний ресурс, при плануванні кар'єри необхідна диференційована орієнтація на тип темпераменту. Для людини з відносно швидкою реакцією на події буде успішною кар'єра, пов'язана з вирішенням завдань в умовах високошвидкісних і важкопрогнозованих змін в середовищі управління. До стратегічної мети такий службовець просувається, здійснюючи послідовні кидки від однієї проміжної мети до іншої. При сповільненій реакції на події, поступовому нагромадженні і тривалому збереженні інтересу та подальшої

її актуалізації, співробітнику доцільно орієнтуватися на планомірну кар'єру, методичність, цілеспрямованість і наполегливість у подоланні перешкод.

Едгар Шейн розробив концепцію «кар'єрних якорів», що описує набір здібностей, мотивів і цінностей людини, які інтегровані в процесі побудови його кар'єри [1].

Він показує, що кожна людина володіє певним набором «якорів», причому один з них є переважаючим. Саме завдяки цьому захоплення людини «чіпляються» до певного виду професійної діяльності та впливають на прийняття рішень щодо вибору місця роботи.

Ці «якорі» формують світогляд особистості та орієнтують на досягнення цілей:

- Якір «безпека/стабільність» орієнтує людину зайняти місце в організації, яка пропонує довгострокову стабільність, гідний дохід, вигідні заохочення, соціальний пакет, пенсійний план.
- Якір «управління» спирається на невід'ємні характеристики амбітного працівника (аналітичні здібності, емоційну стабільність, навички ефективних міжособистісних комунікацій, здатність впливати на людей та ін.) і орієнтує на прагнення займати найвищі пости в будь-якій організації, причому конкретний функціональний зміст сфери діяльності не має вирішального значення.
- Стрімке бажання створювати, творити щось унікальне обумовлено «кар'єрним якорем» «творчість/підприємництво». Люди з переважанням такого якоря охоче й успішно починають свій бізнес, але «остигають» до нього, коли він збільшується в масштабах; прагнучи уникати стабільності і рутини; вони знову приймають інноваційні рішення.
- Опора індивіда тільки на власні сили, прагнення до виконання всієї роботи самому, незалежно від начальника або правил компанії прикріплює індивіда до академічних і творчих професій. Тому «якір» «автономність / незалежність» тісно пов'язаний з попереднім орієнтиром – «творчість», і з наступним – «функціональність».

- Для людей з домінуванням «кар'єрного якоря» «функціональність» інтерес викликає саме функціональне поле діяльності, зміст роботи, а не управлінський процес. Представники таких професій (наприклад, кухар, програміст, стоматолог) можуть брати на себе відповідальність керівника будь-якого функціонального відділу, але їм це важливо для розвитку власної професійної компетенції, а не для заняття певного статусу в організації.

- «Кар'єрний якір» «громадська діяльність/сприяння» проявляється в таких професіях, як консультант з соціальної роботи, психологічної допомоги різним верствам населення, служителі культу та ін. Ці люди присвячують себе моральним чи соціальним цінностям суспільства (запобігання бідності, захист навколишнього середовища, боротьба зі СНІДом та ін.) Від них постійно потрібні співпереживання, любов до ближнього, віддача та сприяння моральному і матеріальному розвитку інших людей.

- «Кар'єрний якір» «різноманітність/виклик» «закріплює» людини за постійним прагненням знаходити і вирішувати проблемні ситуації складні життєві завдання, не використовуючи при цьому стандартизованих процедур.

- «Якір» «ідентифікація/стиль життя» важливий для тих, чия майбутня робота, кар'єрний шлях буде вдало поєднуватися з життєвим кредо і стилем повсякденної поведінки. Для таких людей особливо важливо найменування самої посади, уніформа, наявність автомобіля компанії та ін.

Як правило, з усього набору «кар'єрних якорів» тон всієї стратегії побудови кар'єри ставлять одне-два домінуючих «якоря». Коли люди обізнані про фактори, що впливають на їх вибір, про «прикріплюючі» «якорі», вони більш продуктивно здійснюють пошук найбільш значущої для них роботи, чому сприяє визначення місії своєї професійної діяльності. Нерідко люди не надають належного значення змісту місії компанії, вважаючи, що вона розробляється топ-менеджментом для топ-

менеджменту. Але у випадку індивідуального управління кар'єрою саме сама людина є топ-менеджером своєї «корпорації», тому визначення її місії відіграє значну роль для прийняття подальших рішень на кар'єрному шляху [, с.44].

Другим етапом на шляху планування кар'єри є кар'єрний SWOT-аналіз. Для визначення конкретних цілей при плануванні кар'єри за допомогою маркетингових інструментів докладно аналізуються внутрішні і зовнішні складові: сильні та слабкі сторони індивіда, а також можливості та загрози на ринку праці.

Сукупний аналіз таких факторів являє собою SWOT-аналіз, що включає наступні ступені:

1. Аналіз «внутрішнього середовища» та виявлення професійних сильних і слабких сторін, якими володіє людина.
2. Аналіз конкурентного середовища та ідентифікація ключових факторів успіху (Key Success Factors – KSF).
3. Аналіз «зовнішнього середовища»: дослідження можливостей і загроз, що існують на ринку праці; вибір «цільової аудиторії» [, с.45].

Сильними сторонами «внутрішнього середовища» індивіда можуть виступати рівень освіти, навички та здібності, досвід і досягнення, фізичні показники індивіда (для спорту, модельного бізнесу тощо) Людина може особисто контролювати ці позитивні аспекти і «позиціонувати» себе на ринку праці.

До слабких сторін «внутрішнього середовища» відносяться негативні аспекти професійної підготовки (відсутність робочої етики, дисципліни, зайва емоційність, низький середній бал у вищому навчальному закладі, відсутність досвіду роботи, зацікавленості в обраній спеціалізації тощо). Головним завданням аналізу слабких сторін є пошук шляхів їх подолання; вони можуть бути усунені або покращені. У ситуації, коли деякі негативні якості не можуть бути повністю або частково змінені, важливо вивчити ринок і з'ясувати, де пропонуються схожі за якість «продукти» зі своїми

достоїнствами і недоліками. Це дозволяє не тільки успішно «позиціонувати» себе, а й ідентифікувати власні KSF, які виділяють людину із загальної маси і формують його «марку».

Третій важливий етап у кар'єрному плануванні – цілепокладання. На основі дослідження «внутрішньої» і «зовнішньої середовища» можна сформулювати конкретні кар'єрні цілі, досягнення яких в майбутньому може забезпечити високий ступінь задоволеності працею. Можна виділити чотири рівні цілей.

Починається процес цілепокладання з довгострокового рівня (5 і більше років). Це «кінцева точка» професійного статусу кар'єри. Саме він визначає ступінь задоволеності людини протягом усього життєвого шляху. Звичайно, неможливо заздалегідь однозначно визначити свою професійну діяльність, однак професійна орієнтація з гнучким підходом до проміжних шаблях кар'єри дозволить здійснювати більш ефективні та цілеспрямовані інтервенції при реалізації своїх планів.

На короткостроковому (1-3 роки) і середньостроковому (3-5 років) рівнях здійснення кар'єрних цілей визначаються приблизні сфери зайнятості та потенційні роботодавці, а також період роботи на кожній з них. Ці рівні найчастіше схильні постійним змінам, оскільки людина приймає рішення в поточному режимі в залежності від своєї зайнятості та ситуації. «Негайний» рівень – це період пошуку роботи. Це найбільш складний період в кар'єрному цілепокладанні, оскільки він передбачає первинний пошук роботи за різними «каналам», що завжди складно без досвіду здійснення даних заходів).

Обрана кар'єрна мета повинна відповідати єдності біологічного, соціального і духовного вимогам людини, тобто при її виборі слід враховувати початкові можливості, закладені, по-перше, в генетичній програмі (те, що успадковано від предків), по-друге, в спрямованості настановної програми (наслідок виховання і впливу умов життя); по-третє, в свідомо обраній програмі (наслідок світогляду, свідомого вибору мети,

життєвого задуму, домагань, способу життя, професії). Облік цих програм дозволяє досягти гармонії і здоров'я при реалізації кар'єрного ресурсу, отримання професійної задоволеності ступенем здійснення кар'єрних планів.

IV етап на шляху планування кар'єри – оперативний маркетинг. Після проведення аналізу внутрішніх сильних і слабких сторін індивіда, зовнішніх загроз і можливостей ринку праці на різних рівнях, коли сформульовані цілі індивідуальної кар'єри для різних часових періодів та проведено оперативний маркетинг, переходять до складання тактичного плану дій.

Цей етап – це вибір завдань на певний період часу, вирішення яких дозволить досягти короткострокових кар'єрних цілей. При цьому важливо підтримувати баланс часу, що приділяється іншим сферам життєдіяльності людини (особистої, соціальної).

Завершальна стадія пов'язана з інвентаризацією цілей: визначення пріоритетів, планування, цільове програмування та ін.

Можна виділити основні принципи постановки кар'єрної мети з метою продуктивної реалізації кар'єрного ресурсу:

- привабливість (відповідність індивідуальним уявленням, інтересам), що дозволяє легше долати труднощі «чорнової» роботи при русі до неї;
- реальність (послідовність розвитку здібностей просування від нижчих щаблів до вищих);
- послідовна близькість, оскільки дальність мети розсіює устремління, а розбивка руху по етапах дозволяє концентрувати зусилля;
- прогресивність і послідовність, що передбачає нарощування здібностей і можливостей. Кар'єрний процес може втратити стійкість, якщо мета досягається ривком, без готовності до освоєння нового положення;
- можливість коригування мети, тому в процесі просування можуть змінюватися його мотиви. При жорсткій орієнтації на вихідні мотиви без відповідної викликам зовнішнього середовища коригування

мети кар'єрного зростання можуть перетворюватися в насильство над собою і гальмувати кар'єрний процес;

- можливість оцінки результативності, оскільки співвіднесення отриманих результатів з поставленою раніше метою є основою оцінки ефективності та подальшого планування кар'єрного руху.

У структурі професійних стратегій особистості нами виділені елементи підструктури, безпосередньо пов'язані з професійним майбутнім особистості: професійна кар'єра і професійний вибір.

Професійна кар'єра як підструктура структурного конструкту «способу формування професійного майбутнього» є системною і одночасно конкретною категорією, що припускає професійні зміни і просування, що відбуваються в трудовій біографії людини протягом тривалого проміжку часу. Таке розуміння забезпечує взаємозв'язок структур, що змістовно визначають професійну кар'єру, і дозволяє визначити характеристику особистості як суб'єкта професіоналізації та професійного становлення.

Професійна кар'єра як спосіб формування професійного майбутнього особистості – це складний процес, який можна представити через ряд структурних констант, пов'язаних з проектуванням професійного життя особистості: самопрограмування, перспективне мислення, соціально-професійний інтелект.

Структурні константи професійної кар'єри володіють стабільністю і мінливістю, детерміновані впливом внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (соціально обумовлених) чинників. Структурні константи професійної кар'єри тісно взаємопов'язані між собою і інтегровані в комплекс професійних стратегій особистості. Інтегрування всіх структурних констант професійної кар'єри, об'єднання їх з системою призводять до формування професійної стратегії як професійної перспективи, професійного майбутнього особистості.

Отже, розвитком кар'єри називаються ті дії, які робить людина для реалізації свого плану, де представлений варіант професійного розвитку та

посадового переміщення. Людина повинна визначити свої професійні інтереси і методи їх реалізації, тобто посаду, яку вона хотіла би зайняти. Важливо зіставити можливості службовця та його вимоги до посад, які його цікавлять і визначити, чи є даний план розвитку кар'єри реалістичним.

Реалізація плану розвитку кар'єри залежить, в першу чергу, від самого працівника. Важливо строго виконувати весь набір засобів, що забезпечують успішну реалізацію плану:

- найважливішою передумовою службового просування є успішне виконання посадових обов'язків;
- співробітник повинен не тільки користуватися всіма доступними засобами професійного розвитку, а й демонструвати набуті знання, навички, соціальну зрілість;
- реалізація плану розвитку кар'єри у величезній мірі залежить від ефективного партнерства з керівником, так як саме він оцінює роботу співробітника в займаній посаді і його потенціал, приймає рішення про підвищення;
- для успішного підвищення співробітника організація повинна знати про його досягнення і можливості.

Таким чином, розуміння мотивації як процесу спонукання до діяльності для досягнення особистих і групових цілей, цілей організації, суспільства в цілому дозволяє досліджувати механізм розкриття кар'єрного ресурсу індивіда відповідно до його стратегічних цілей і конкретних завдань реалізації тактики кар'єрного зростання.

Мотивація є функцією управління, суть якої – формування такої системи мотивів, яка забезпечує поведінку, відповідно до поставленої суб'єктом мети управління.

Для людини цінності відіграють роль внутрішнього інтегратора, навколо якого концентруються і в якому втілюються її інтереси і потреби, і на цій основі особистість здійснює свої життєві вибори.

Таким чином, розуміння мотивації як процесу спонукання до діяльності для досягнення особистих і групових цілей, цілей організації, суспільства в цілому дозволяє досліджувати механізм розкриття кар'єрного ресурсу індивіда відповідно до його стратегічними цілями і конкретними завданнями реалізації тактики кар'єрного зростання.

Мотивація є функцією управління, суть якої – формування такої системи мотивів, яка забезпечує поведінку, відповідне поставленій суб'єктом мети управління.

Для людини цінності відіграють роль внутрішнього інтегратора, навколо якого концентруються і в якому втілюються її інтереси і потреби, і на цій основі особистість здійснює свій життєвий вибір.

2.3. Аналіз результатів експериментального дослідження

У процесі виконання дослідницької роботи, нами було проведено експеримент з метою визначення особливостей планування професійної кар'єри сучасною молоддю.

Експеримент проводився протягом березня-травня 2015 року. Вибірка складалася з 45 осіб (15 учнів ЗОШ № 11, 15 студентів ТІСІТ, 15 працівників працівників SEBN`UA (СЕ-Борд Нетце Україна) Тернопіль).

Експеримент проводився у три етапи:

- 1) діагностика учасників щодо визначення найбільш проблемних аспектів з профілю їх ділових якостей, необхідних для кар'єрного росту;
- 2) проведення тренінгів з метою підвищення, розвитку визначених проблемних якостей у експериментальній групі.
- 3) вторинна діагностика усіх учасників і побудова профілів ділових якостей, необхідних для кар'єрного росту.

Діагностика на першому етапі проводилась за допомогою системи тестів для визначення рівня здатності управляти, конфліктності, рішучості, готовності до ризику, впливовості, конкурентності, організованості,

орієнтації на успіх, комунікабельності, менталітету та інтелігентності (додаток А).

Для забезпечення надійності очікуваних результатів експерименту та репрезентативності висновків експериментальну і контрольну групи на початку експерименту було максимально вирівняно за всіма показниками результатів первинної діагностики.

За результатами первинної діагностики нами побудовано комплексні профілі ділової людини (додаток Б).

Другий етап експерименту передбачав проведення тренінгової роботи з учасниками експериментальної групи.

Метою тренінгу було навчити молодь цілепокладанню, розширенню життєвої перспективи, плануванню професійної кар'єри.

Завдання тренінгу полягали в наступному:

1. Навчання молодь більш ефективно і результативно формувати мету і плани на різні періоди майбутнього, що дозволить у свою чергу розширювати життєву перспективу й планувати професійну кар'єру.

2. Допомогти усвідомити взаємозв'язок різних життєвих етапів і подій і сформулювати життєстверджуючі цілі і плани.

3. Демонстрація причинно-наслідкових зв'язків між здійснюваним вибором, прийнятими рішеннями і їхніми наслідками.

4. Затвердити у молоді розуміння абсолютної цінності життя і показати можливість і необхідність планування свого майбутнього, професійної кар'єри.

Програма тренінгових занять включає 16 вправ:

1. Знайомство.
2. Правила сімейного кола.
3. Очікування.
4. Інформаційне повідомлення на тему: «Професійна кар'єра».
5. Важливість цілепокладання для професійної кар'єри.
6. Моє майбутнє життя через 20 років.

7. Тимчасові рамки у кар'єрному рості.
8. Ресурси кар'єрного зростання.
9. Почуття кар'єрного успіху.
10. Автопортрет цілеспрямованої людини, яка досягла професійної кар'єри.
11. Перешкоди в досягненні професійної кар'єри.
12. Кроки реалізації професійної кар'єри.
13. Погляд з майбутнього і лист у майбутнє.
14. Ідеальний день.
15. Ідеальне оточення для кар'єрного росту.
16. Підведення підсумків.

Необхідними ресурсами реалізації програми тренінгових занять є дошка з крейдою, аркуші папера формату А-4, ручка або олівець на кожного учасника.

Істотним елементом запропонованих нами тренінгових занять є фіксація на папері того, що, так чи інакше, програється в ментальному плані-запису, іноді малюнки. Фіксація на папері думок, фантазій, планів на майбутнє додає уяві величезну розвиваючу силу. Вправи можна виконувати на самоті, тоді ведучий виступає як інструктор, консультант, радник, що залежно від загального контексту діяльності може або послідовно вводити ці психолого-педагогічні вправи, або відмінати, а потім, у міру необхідності, обговорювати з молоддю окремі етапи, що викликають запитання, труднощі. Колективна форма роботи дозволяє фронтально проводити з охопленням великих груп, хоча в окремих випадках можлива й індивідуальна робота. Більш докладно і змістовно програма тренінгових занять «Планування професійної кар'єри» представлена в додатку В.

В міру проведення програм із розширення професійної перспективи у молоді збагатився зміст уявлень про професійний кар'єрний ріст, що змінює всю систему цілепокладання особистості: відбувається перехід до формування стійких професійних перспектив від орієнтації на найближчі,

розмиті цілі. Змінився і характер самих цілей, конкретні цілі співвідносяться з поставленою метою, що загалом формує професійний розвиток особистості. Професійне ствердження починається через «сприяння становленню суб'єкта вчинку, суб'єкта життя, тобто особистості, здатної до самостійного вибору професійного шляху, кар'єрного росту» [50].

Вивчення індивідуальних уявлень молоді про систему значимих цінностей, необхідних для професійного кар'єрного росту, які визначають найзагальніші орієнтири їх професійної спрямованості, здійснювалося за методикою М. Рокіча «Ціннісні орієнтації» [71]. Дана методика застосовувалась для вивчення особливостей системи цінностей у респондентів різних груп.

Так, для учнів загальноосвітніх шкіл (рис. 2.1), найважливішими цінностями є: свобода, розваги, цікава робота, матеріально забезпечене життя, сміливість у відстоюванні своєї думки, освіченість, активне діяльне життя, неактуальними є життєва мудрість, терпимість, дисциплінованість, відповідальність. Як бачимо, недостатність життєвого досвіду певною мірою впливає на особистість і на професійний розвиток.

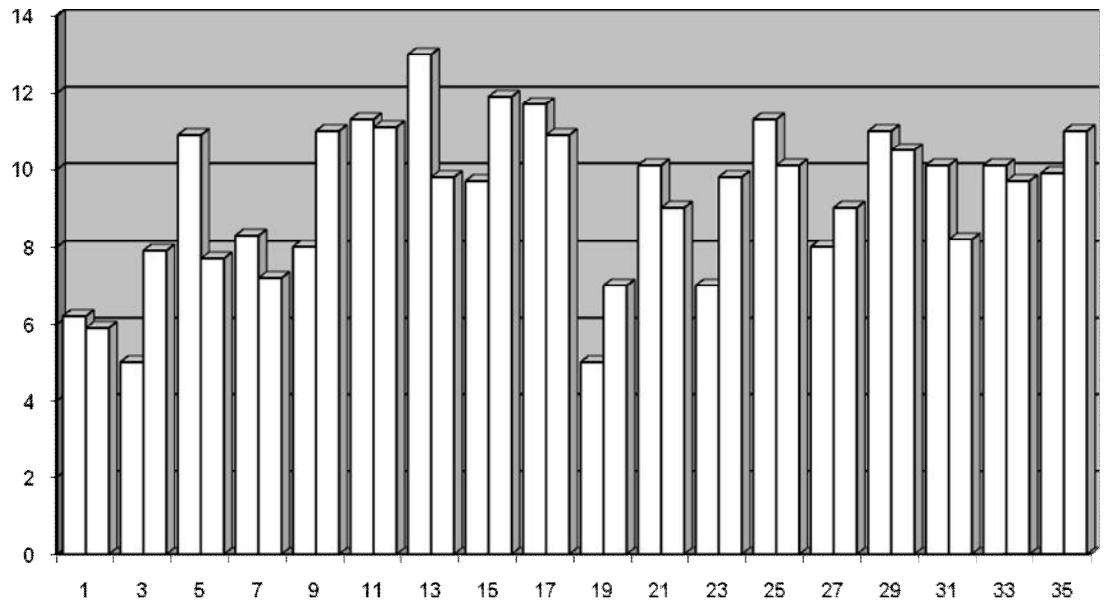


Рис. 2.1. Система значимих цінностей, необхідних для професійного кар'єрного росту, учнів загальноосвітніх шкіл

Примітка:

1 – активне діяльне життя; 2 – життєва мудрість; 3 – краса природи і мистецтва; 4 – здоров'я; 5 – цікава робота; 6 – кохання; 7 – щастя інших; 8 – друзі; 9 – пізнання себе; 10 – суспільне визнання; 11 – продуктивне життя; 12 – особистісний розвиток; 13 – свобода; 14 – щасливе сімейне життя; 15 – творчість; 16 – матеріально забезпечене життя; 17 – розваги; 18 – впевненість у собі; 19 – акуратність; 20 – непримиримість; 21 – високі запити до життя; 22 – життєрадісність; 23 – дисциплінованість; 24 – незалежність; 25 – освіченість; 26 – відповідальність; 27 – вихованість; 28 – раціоналізм; 29 – самоконтроль; 30 – сміливість у відстоюванні своєї думки; 31 – тверда воля; 32 – терпимість; 33 – широта поглядів; 34 – чесність; 35 – чуйність; 36 – ефективність в справах.

Студенти (рис. 2.2), у складі важливих цінностей виділяють суспільне визнання, активне діяльне життя, життєва мудрість, цікава робота, продуктивне життя, особистісний розвиток, щасливе сімейне життя,

освіченість, матеріально забезпечене життя. До неважливих відносяться здоров'я, акуратність, раціоналізм, терпимість, самоконтроль. Як бачимо, навчання у вищому закладі значною мірою впливає на особистість студента. Вони чітко усвідомлюють систему значимих цінностей, необхідних для професійного самоствердження, кар'єрного росту.

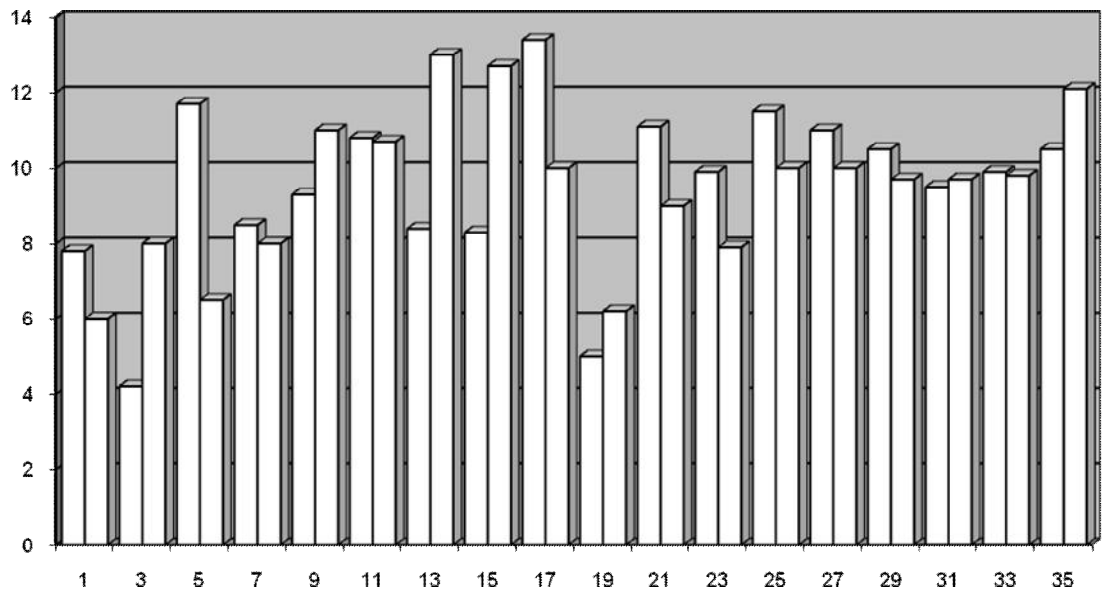


Рис. 2.3. Система значимих цінностей, необхідних для професійного кар'єрного росту, студентів

Примітка:

1 – творчість; 2 – краса природи і мистецтва; 3 – здоров'я; 4 – кохання; 5 – життєва мудрість; 6 – щастя інших; 7 – чуйність; 8 – друзі; 9 – пізнання себе; 10 – цікава робота; 11 – продуктивне життя; 12 – особистісний розвиток; 13 – розваги; 14 – щасливе сімейне життя; 15 – свобода; 16 – суспільне визнання; 17 – активне діяльне життя; 18 – впевненість у собі; 19 – акуратність; 20 – вихованість; 21 – високі запити до життя; 22 – життєрадісність; 23 – дисциплінованість; 24 – незалежність; 25 – освіченість; 26 – непримиримість; 27 – відповідальність; 28 – раціоналізм; 29 – самоконтроль; 30 – сміливість у відстоюванні своєї думки; 31 – тверда воля; 32 – терпимість; 33 – широта поглядів; 34 – чесність; 35 – ефективність в справах; 36 – матеріально забезпечене життя.

Для працюючої молоді (рис. 2.3) найважливішими цінностями є активне діяльне життя, щасливе сімейне життя, матеріально забезпечене життя, дисциплінованість, освіченість, відповідальність, самоконтроль, чесність, ефективність в справах.

Самостійне життя, умови сьогодення значною мірою впливають на працюючу молодь. Вони очікують від суспільства задоволення їх потреб, реалізації в професійній діяльності, причому високі запити до життя у працюючої молоді порівняно з іншими зменшились. Втратили свою цінність такі поняття як розваги, свобода, цікава робота, незалежність, життєрадісність.

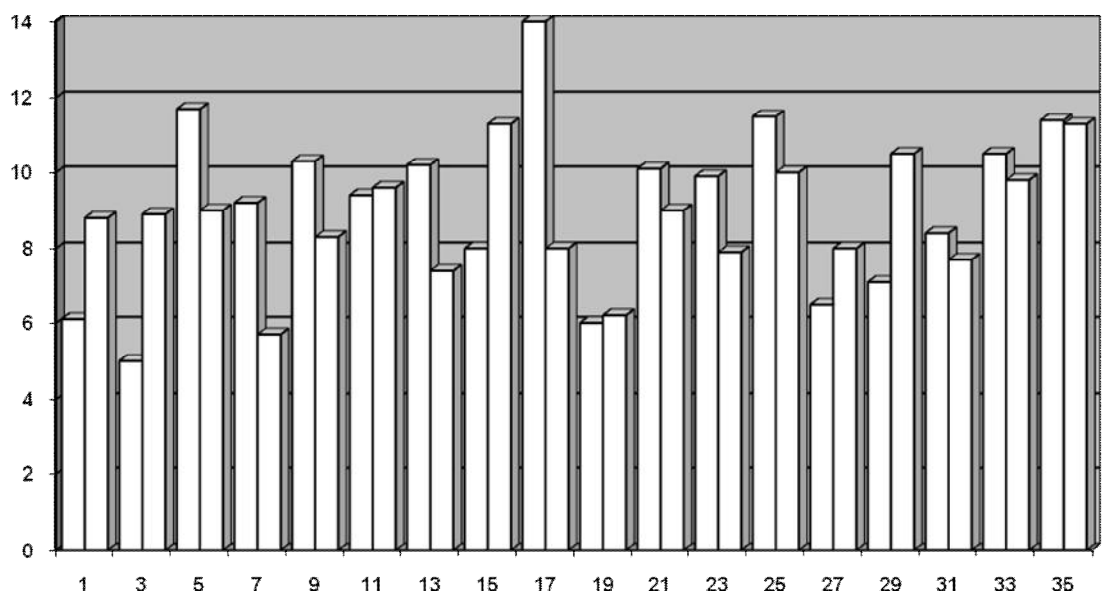


Рис. 2.3. Система значимих цінностей, необхідних для професійного кар'єрного росту, працюючої молоді

Примітка:

1 – краса природи і мистецтва; 2 – життєва мудрість; 3 – здоров'я; 4 – продуктивне життя; 5 – активне діяльне життя; 6 – кохання; 7 – творчість; 8 – чуйність; 9 – суспільне визнання; 10 – пізнання себе; 11 – непримиримість; 12 – особистісний розвиток; 13 – розваги; 14 – свобода; 15 – щастя інших; 16 – щасливе сімейне життя; 17 – матеріально забезпечене

життя; 18 – впевненість у собі; 19 – незалежність; 20 – раціоналізм; 21 – дисциплінованість; 22 – самоконтроль; 23 – відповідальність; 24 – високі запити до життя; 25 – освіченість; 26 – цікава робота; 27 – акуратність; 28 – вихованість; 29 – життєрадісність; 30 – сміливість у відстоюванні своєї думки; 31 – тверда воля; 32 – терпимість; 33 – широта поглядів; 34 – друзі; 35 – ефективність в справах; 36 – чесність.

Здійснений аналіз цінностей респондентів дозволяє зробити висновок про те, що радикальної трансформації ієрархії ціннісних орієнтацій не відбувається, проте значущість окремих цінностей суттєво змінюється.

В аспекті нашого дослідження нас цікавив загальний рівень самооцінки саме працюючої молоді, оскільки в своєму житті вони вже зустрілися з певними труднощами, які внесли певні корективи у їхнє життя. Рівень самооцінки ми виявляли за допомогою методики еталонного ряду. Із запропонованого списку якостей, респондентам пропонувалося вибрати 20 і сконструювати з них свій еталон за таким принципом: на перші місця помістити найцінніші якості особистості, а далі, шляхом зменшення значущості, назвати всі інші. Після цього пропонувалося скласти новий еталон за тим самим принципом, але визначивши свої власні якості. Одержали два списки, еталонний і суб'єктивний, які потім зіставляли один з одним. На основі аналізу зіставлення рядків ми знаходили коефіцієнт рангової кореляції, причому рангами були висхідний або низхідний порядок номерів якостей особистості. На основі різниці рангів ми вираховували коефіцієнт кореляції за формулою:

де n – кількість якостей,

d – різниця рангів,

Σ – сума всіх різниць.

За допомогою методики еталонного ряду виявили три рівні самооцінки: високий (0,6-1), середній (0,3-0,5) і низький (0,1-0,2) []. Кількісні результати за даною методикою представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Результати дослідження рівня самооцінки за методикою еталонного ряду

Рівень самооцінки	Кількість респондентів	
	в абсолютних цифрах	у відсотках
Високий	2	13
Середній	10	66
Низький	3	20
<i>Всього</i>	<i>15</i>	<i>100</i>

Якісний аналіз результатів дослідження за методикою еталонного ряду дав змогу виявити значне розходження між еталоном і суб'єктивним баченням себе. Молодь із середнім рівнем самооцінки схильні адекватно оцінювати власні особистісні якості й розглядають еталонний список якостей як ідеал, до якого слід прагнути, досягти. Це спонукає молодь до постійного професійного саморозвитку, кар'єрного росту.

На третьому етапі проводилась вторинна діагностика з метою порівняння результатів проведеного експерименту.

Аналіз отриманого матеріалу показав, що в обох групах спостерігаються зміни під час проведення експерименту, що відображено у комплексних профілях ділової людини, представлених нами у додатку Г. Однак у контрольній та експериментальних групах вони значно відрізняються.

Отже, підібраний нами комплекс методик забезпечує досягнення мети та розв'язання завдань дослідження. Визначення профілів ділової людини у поєднанні із знаннями та вміннями, отриманими під час тренінгу, дають можливість молоді краще планувати своє професійне майбутнє, кар'єрний ріст, прослідкувати зміни їх професійного саморозвитку.

Саме рисунок 2.4 демонструє ефективність експериментальної роботи.

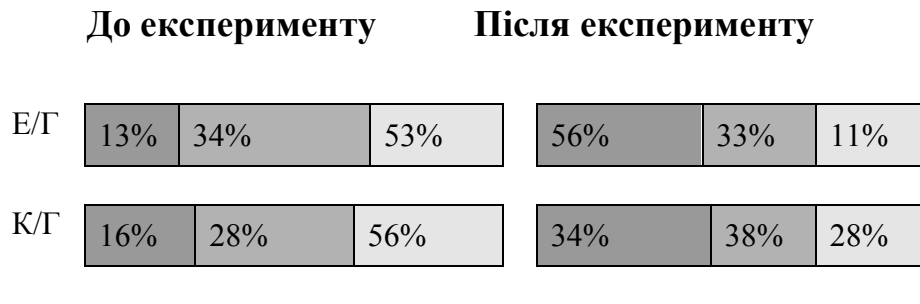


Рис. 2.1. Динаміка зміни розвитку інтересу й усвідомлення необхідності засвоєння респондентами знань щодо планування професійної кар'єри (до і після експерименту)



Кількість респондентів, яким тренінгова програма дуже допомогла в розвитку інтересу і усвідомлення необхідності засвоєння знань щодо проектування професійної кар'єри



Кількість респондентів, яким тренінгова програма не повністю допомогла в розвитку інтересу і усвідомлення необхідності засвоєння знань щодо проектування професійної кар'єри



Кількість респондентів, яким тренінгова програма не допомогла в розвитку інтересу і усвідомлення необхідності засвоєння знань щодо проектування професійної кар'єри

Отже, у процесі експериментальної роботи використовувалися різноманітні методики, проте особлива роль належить тренінгу. Результати дослідження довели їх корисність і високу продуктивність в аспекті започаткованого дослідження. Це виявилось у таких реалізаціях, як посиленні здорового інтересу до проблеми; прагненні до самоосвіти і накопичення теоретичних знань з даних проблем.

Аналіз результатів проведеного експерименту дає підстави стверджувати, що запропонована тренінгова програма є ефективною і сприяє плануванню професійної кар'єри молоді.

Висновки до другого розділу

Дослідженням встановлено, що до об'єктивних факторів, які впливають на знання молоді стосовно планування професійної кар'єри відносяться: домінуючі види діяльності – навчально-освітня (для учнівської та студентської молоді), професійна (для працюючої молоді), рівень матеріального благополуччя, референтні групи – групи, приналежність до яких не обумовлена особистим вибором молодої людини: сім'я, навчально-освітня група (для учнівської та студентської молоді), професійна група (для працюючої молоді), гендерні можливості. До об'єктивних факторів належать: рівень матеріального благополуччя, рівень освіти, протекцію впливових родичів, знайомих, вдалий збіг обставин, гендерні можливості.

Досліджено, що на першому місці у всіх групах молоді є такий спосіб досягнення професійної кар'єри як освіта, професіоналізм: 81% школярів і по 74% студентів і працюючої молоді вважають, що саме цей спосіб дозволить їм досягти кар'єри в сучасному суспільстві. Причому освіта розглядається усіма групами молоді як фундамент. Більш того, дана сфера залишається пріоритетною в структурі майбутніх досягнень молодих.

На другому місці у всіх групах молоді – наполеглива праця. 53% школярів, 46% студентів та 56% працюючої молоді вважають, що і цей спосіб ефективний у досягненні професійної кар'єри.

Дослідження показало, що знання молодих людей про кар'єрний успіх взаємопов'язані з їх уявленнями про успішну людину. Тому в межах групи суб'єктивних факторів виділено критерії, яким повинна відповідати успішна, ділова людина. Перший критерій – це зовнішній вигляд. Більшість опитаних молодих людей (60%) оцінюють успішну людину, з одного боку, як охайну, акуратну, а з іншого боку, як стильну. Другий критерій – це

освіта успішної людини. 90% молоді вважають успішною людину яка має вищу освіту. Третій критерій – це місце роботи. Більше половини молодих людей надають перевагу управлінській посаді, посаді керівника.

У структурі професійних стратегій особистості нами виділені елементи підструктури, безпосередньо пов'язані з професійним майбутнім особистості: професійна кар'єра і професійний вибір.

Професійна кар'єра як спосіб формування професійного майбутнього особистості – це складний процес, представлений рядом структурних констант, пов'язаних з проектуванням професійного життя особистості: самопрограмування, перспективне мислення, соціально-професійний інтелект.

Структурні константи професійної кар'єри володіють стабільністю і мінливістю, детерміновані впливом внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (соціально обумовлених) чинників. Структурні константи професійної кар'єри тісно взаємопов'язані між собою і інтегровані в комплекс професійних стратегій особистості. Інтегрування всіх структурних констант професійної кар'єри, об'єднання їх з системою призводять до формування професійної стратегії як професійної перспективи, професійного майбутнього особистості.

Результати проведеного експерименту стверджують, що запропонована програма є ефективною і сприяє плануванню професійної кар'єри молоді.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Аналізом встановлено, що кар'єра є динамічним явищем, процесом, який постійно змінюється і розвивається. Під кар'єрою розуміють цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника.

Процес кар'єрного росту здійснюється взаємодією багатьох факторів, різноманітних за своєю природою і силі впливу.

Результати емпіричного дослідження дозволили виділити основні сутнісні характеристики професійної кар'єри як: прагнення забезпечити собі нормальне соціальне становище; суперечливе співіснування персоніфікації і деперсоніфікації особистих досягнень; превалювання моделі досягнення професійної кар'єри за рахунок власних знань, умінь, зусиль над моделлю досягнення за рахунок допомоги ззовні;

Дослідження дозволило визначити особливості прояву основних характеристик професійної кар'єри молоді в поглядах трьох підгруп об'єктів.

Професійна кар'єра в поглядах учнівської молоді характеризується: превалюванням критерію наявності хороших друзів; орієнтацією на досягнення батьків/родичів, друзів у прагненні до професійного успіху; перевагою «молодіжного» способу – наявність і підтримка друзів – для досягнення професійної кар'єри.

Професійна кар'єра в уявленнях студентської молоді характеризується перевагою «традиційних» способів її досягнення – освіта, професіоналізм, наполеглива праця, робота.

Професійна кар'єра в поглядах працюючої молоді характеризується: орієнтацією на досягнення друзів, колег по роботі, в прагненні до професійного успіху; перевагою «традиційних» способів досягнення професійної кар'єри.

Теоретичне і емпіричне дослідження проблеми дозволило розробити типологію поглядів молоді щодо професійної кар'єри.

У основі першої типології лежать такі ознаки як: суб'єктивна оцінка успішності життя, ступінь реалізації запланованих цілей, завдань. Відповідно до цього виділені три типи молоді: «самореалізований раціоналіст» – 53%; «частково реалізований ідеаліст» – 20%; «несамореалізований ірраціоналіст» – 27%.

У основі другої типології лежать такі ознаки як: співвідношення активності й пасивності в досягненні професійної кар'єри; суб'єктивна оцінка ефективності різних способів її досягнення. Згідно з цим виділено три типи: «конструктивіст» – 19%; «адаптивіст» – 53%; «конформіст» – 28%.

Дані типології дозволили виділити основні особливості поведінки різних груп молоді щодо професійної кар'єри: орієнтація на зовнішнє самоствердження – учнівська молодь; орієнтація на внутрішнє самоствердження, самовизначення – студентська молодь; самореалізація – працююча молодь.

Дослідженням встановлено, що до об'єктивних факторів, які впливають на знання молоді стосовно планування професійної кар'єри відносяться: домінуючі види діяльності – навчально-освітня (для учнівської та студентської молоді), професійна (для працюючої молоді), рівень матеріального благополуччя, референтні групи – групи, приналежність до яких не обумовлена особистим вибором молодої людини: сім'я, навчально-освітня група (для учнівської та студентської молоді), професійна група (для працюючої молоді), гендерні можливості. До об'єктивних факторів належать: рівень матеріального благополуччя, рівень освіти, протекцію впливових родичів, знайомих, вдалий збіг обставин, гендерні можливості.

Досліджено, що на першому місці у всіх групах молоді є такий спосіб досягнення професійної кар'єри як освіта, професіоналізм: 81% школярів і по 74% студентів і працюючої молоді вважають, що саме цей спосіб дозволить їм досягти кар'єри в сучасному суспільстві. Причому освіта розглядається усіма групами молоді як фундамент. Більш того, дана сфера залишається пріоритетною в структурі майбутніх досягнень молодих.

На другому місці у всіх групах молоді – наполеглива праця. 53% школярів, 46% студентів та 56% працюючої молоді вважають, що і цей спосіб ефективний у досягненні професійної кар'єри.

Дослідження показало, що знання молодих людей про кар'єрний успіх взаємопов'язані з їх уявленнями про успішну людину. Тому в межах групи суб'єктивних факторів виділено критерії, яким повинна відповідати

успішна, ділова людина. Перший критерій – це зовнішній вигляд. Більшість опитаних молодих людей (60%) оцінюють успішну людину, з одного боку, як охайну, акуратну, а з іншого боку, як стильну. Другий критерій – це освіта успішної людини. 90% молоді вважають успішною людину яка має вищу освіту. Третій критерій – це місце роботи. Більше половини молодих людей надають перевагу управлінській посаді, посаді керівника.

У структурі професійних стратегій особистості нами виділені елементи підструктури, безпосередньо пов'язані з професійним майбутнім особистості: професійна кар'єра і професійний вибір.

Професійна кар'єра як спосіб формування професійного майбутнього особистості – це складний процес, представлений рядом структурних констант, пов'язаних з проектуванням професійного життя особистості: самопрограмування, перспективне мислення, соціально-професійний інтелект.

Структурні константи професійної кар'єри володіють стабільністю і мінливістю, детерміновані впливом внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (соціально обумовлених) чинників. Структурні константи професійної кар'єри тісно взаємопов'язані між собою і інтегровані в комплекс професійних стратегій особистості. Інтегрування всіх структурних констант професійної кар'єри, об'єднання їх з системою призводять до формування професійної стратегії як професійної перспективи, професійного майбутнього особистості.

Результати проведеного експерименту стверджують, що запропонована програма тренінгових занять є ефективною і сприяє проектуванню професійної кар'єри сучасної молоді.

Проведене дослідження не охопило усіх аспектів даної проблема, яка є актуальною і необхідною. Подальші дослідження, на нашу думку, доцільно спрямовувати на розроблення програм і шляхів реалізації окремих процедур і операцій соціальних технологій самоменеджменту розвитку професійної кар'єри молоді.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акофф Р. Л. О менеджменте / Р. Л. Акофф : [пер. с англ. под ред. Л. А. Волковой]. – СПб. : Питер, 2002. – 448 с.
2. Амабайл Т. М. Как убить творческую инициативу [пер. с англ.] / Т. М. Амабайл // Креативное мышление в бизнесе. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.
3. Амос Д. Є. Делегирование полномочий. Азы бизнеса / Д. Є. Амос. – М. : ГИППО, 2014. – 112 с.
4. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев. – М. : Нар. образование, 2015. – 370 с.
5. Армстронг М. Как стать эффективным руководителем : [пер. с англ.] / М. Армстронг. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2015. – 160 с.
6. Безруких М. Я и другие Я, или правила поведения для всех / М. Безруких. – М. : Политиздат, 2011. – 438 с.
7. Белый М. И. Познай себя (30 популярных тестов) / М. И. Белый. – М. : Экономика, 2012. – 214 с.
8. Биркендиль В. Как добиться успехов в жизни / В. Биркендиль. — М.: Интерэкспорт, 2012. – 517 с.
9. Брукинг Є. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии : [перевод. с англ.] / Є. Брукинг. – СПб. : ПИТЕР, 2001. – 288 с.
10. Будзан Б. Самоменеджмент: управление своим временем : курс для менеджеров / Б. Будзан // ОФИС. – 2008. – № 2. – С. 7-12.
11. Вайнцвайг П. Десять заповедей творческой личности: [пер. с англ.] / П. Вайнцвайг. – М. : Прогресс, 2010. – 214 с.
12. Варбан Є. Психологічна компетентність як запорука життєвого успіху / Є. Варбан // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник. – Київ : Контекст, 2009. – С. 114-121.
13. Веснин В. Р. Менеджмент / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2006. – 504 с.
14. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по

- кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2011. – 496 с
15. Винославська О. В. Психологія: Навчальний посібник / О. В. Винославська. – К. : ІНКОС, 2005. – 352 с. Режим доступу : http://ebk.net.ua/Book/psychology/vinoslavska_psihologiya/part4/4104.htm
 16. Волович В. И. Системный подход / В. И. Волович // Социологический справочник. – К.: Политиздат Украины, 2005. – 175 с.
 17. Воляннюк Н. Феноменологія суб'єктної активності / Н. Воляннюк // Соціальна психологія. – 2004. – №3. – С. 97-109.
 18. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер : для руководителя-практика : [пер. с англ.] / М. Вудкок, Д. Френсис. – М. : Дело, 2011. – 320 с.
 19. Герриг Р. Психология и жизнь / Р. Герриг, Ф. Зимбардо. – СПб. : Питер, 2004. – 455 с.
 20. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент. Лідерам реорганізації і консультантам по управлінню / Л. Д. Гительман. – М. : Дело, 2009. – 380 с.
 21. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи : курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 2002. – 376 с.
 22. Грэттон. Л. Демократическое предприятие: раскрепощение бизнеса благодаря свободе, гибкости и приверженности : [пер. с англ. И. Трифонов] / Л. Грэттон. – СПб. : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2015. – 282с.
 23. Гуленко В. В. Соционика для руководителя : в 2 кн. Кн. 2. Основы социоанализа / В. В. Гуленко, А. В. Молодцов. – [2-е изд.]. – К. : МАУП, 2013. – 415 с.
 24. Дикинсон С. Презентация. Технология успеха : [пер. с англ.] / С. Дикинсон. – М. : ЗАО.Олимп-Бизнес, 2003. – 327 с.
 25. Добротворский И. Л. Самоменеджмент: Эффективные технологии : практическое руководство для решения повседневных проблем / Игорь Добротворский. – М. : «Приор-издат», 2003. – 272 с.

26. Дороніна М. С. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку / М. С. Дороніна, В. І. Пересунько // Економіка і управління. – 2006. – №4. – С. 706-712.
27. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель : [пер. с англ. О. Л. Чернявская] / П. Ф. Друкер. – М. : СПб. ; К. : Вильямс, 2008. – 223 с.
28. Джампольски Д. Д. Как обрести внутреннее равновесие и оздоровить свои отношения с окружающими : мини курс. Разговор с учителем / Д. Д. Джампольски. – М. : Дело, 2010. – 361 с.
29. Зайверт Л. Ваше время в Ваших руках : советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время / Лотар Зайверт. – М. : АО «Интерэксперт», 2015. – 266 с.
30. Зернецький П. Типологія особистості : міжкультурні, психологічні та мовленеві аспекти / П. Зернецький // Соціальна психологія. – 2004. – №3. – С. 119-131.
31. Иванов В. Социальные технологии в современном мире / В. Иванов. – [2-е изд. испр. и доп.]. – М. : Славянский диалог, 2014. – 335 с.
32. Иванова С. В. Мотивация на 100% / С. В. Иванова. – М. : Альпина Бізнес Букс, 2006. – 288 с.
33. Иванцевич Д. Человеческие ресурсы управления / Д. Иванцевич, А. Лобанов. – М. : Дело, 2013. – 188 с.
34. Карпичев В. Г. Самоменеджмент: Введение в проблему / Владимир Григорьевич Карпичев // Пробл. теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 64-78.
35. Каунт Д. Организуй себя : [пер. с англ. В. И. Павличенко] / Д. Каунт. – СПб. : Нева, 2013. – 186 с.
36. Киршева Н. В. Психология личности : тесты, опросники, методики / Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. – М. : Геликон, 2015. – 332 с.
37. Китов А. И. Личность и перестройка : заметки психолога / А. И. Китов. – М. : Профиздат, 2010. – 412 с.
38. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту /

- Н. Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2006. – 118 с.
39. Колпаков В. М. Методы управления : учебное пособие / В. М. Колпаков. – [2-е изд., испр. и доп.]. – К. : МАУП, 2003. – 368 с.
 40. Комарів Е. І. Самоменеджмент керівника / Е. І. Комарів. – М. : 2012. – 445 с.
 41. Коноплин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Коноплин. – М. : Педагогика, 2010. – 308 с.
 42. Кочетов А. И. Как заниматься самовоспитанием / А. И. Кочетов. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – Минск : Вышэйш. шк., 2011. – 357 с.
 43. Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент : учебное пособие / А. И. Кравченко. – М. : МГУ, 2015. – 820 с.
 44. Кузнецова Е. Постройте долю / Е. Кузнецова // Действующие лица. – 2013. – № 4. – С. 48-50.
 45. Курбатов В. И. Стратегия делового успеха / В. И. Курбатов. – Ростов на Дону : Феникс, 2015. – 387 с.
 46. Лакейн А. Искусство успевать / А. Лакейн. – М. : Дело, 2016. – 291 с.
 47. Леонард Д. Как заставить работать коллективный мозг компании. Креативное мышление в бизнесе / Д. Леонард, С. Строс. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.
 48. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации / Д. А. Леонтьев // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. Вып.1 ; под ред. Б. С. Братуся. – М. : Смысл, 2012. – С. 56-65.
 49. Липсиц И. В. Секреты умелого руководителя / И. В. Липсиц. – М. : Экономика, 2011. – 336 с.
 50. Литвинцева Н. А. Психологический автопортрет / Н. А. Литвинцева. – М. : Управление персоналом, 2014. – 476 с.
 51. Лукашевич Н. П. Теория и практика самоменеджмента : учебное пособие / Н. П. Лукашевич. – [2-е изд., испр.]. – К. : МАУП, 2002. – 360 с.
 52. Лукашевич Н. П. Самоменеджмент деловой карьеры / Н. П. Лукашевич. –

- Харьков : ОКО, 2008. – 560 с.
53. Лукашевич Н. П. Социология воспитания: Краткий курс лекций / Н. П. Лукашевич. – К. : МАУП, 1996. – 432 с.
 54. Маурик Д. Эффективный стратег / Д. Маурик. – М. : Инфра, 2012. – 208 с.
 55. Мескон М. Основы менеджмента : [пер. с англ. Л. И. Евенко] / М. Мескон, Ф. Хедоури, М. Альберт. – М. : ДЕЛО, 2009. – 704 с.
 56. Мистецтво життєтворчості особистості : науково-методичний посібник / [В. М. Доній, Г. М. Несен, Л. В. Сохань]. – К. : ВІПОЛ, 2007. – 671 с.
 57. Моргенстерн М. Тайм менеджмент. Мистецтво планування і управління своїм часом і своїм життям / М. Моргенстерн. М. : ТОВ «Добра книга», 2011. – 264 с.
 58. Никифоров Г. С. Самоконтроль человека / Г. С. Никифоров. – М. : ДЕЛО, 2014. – 276 с.
 59. Обозов Н. Н. Психология работы с людьми / Н. Н. Обозов, Г. В. Щёкин. – К. : МАУП, 2009. – 589 с.
 60. Орлов А. И. Менеджмент. Учебное пособие. / Александр Иванович Орлов. – М.: Знание, 2009. – 288 с.
 61. Осовська Г. В. Менеджмент організацій : навчальний посібник / Г. В. Осовська, О. А. Осовська. – К. : Кондор, 2005. – 860 с.
 62. Полторац В. А. Социология труда : справочник / В. А. Полторац. – Днепропетровск : Арт-Пресс, 2007. – 468 с.
 63. Поснова Т. Формування ціннісно-мотиваційної сфери особистості / Т. Поснова // Соціальна психологія. – № 2. – 2004. – С.134-139.
 64. Никифоров Г. С. Психология менеджмента / Г. С. Никифоров. – СПб. : Наука, 2007. – 190 с.
 65. Русинова Ф. Н. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений / Ф. Н. Русинова. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 488 с.
 66. Святобатько Л. М. Аналіз самодетермінації життєвого шляху особистості (свідомий і несвідомий аспекти). Проблеми загальної та

- педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / Л. М. Святобатько. – К. : Кондор, 2013. – 284 с.
67. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество; [пер. с англ.] / П. А. Сорокин. – М. : Политиздат, 2012. – 612 с.
 68. Сохань Л. В. Психология жизненного успеха : опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций / Л. В. Сохань, Е. Н. Головаха, Р. А. Ануфриева. – К. : Акорд, 2005. – 430 с.
 69. Стивенс Д. Приручи своих драконов (Как превратить свои недостатки в достоинства) / Д. Стивенс. – СПб. : Питер, 2015. – 203 с.
 70. Сурмін Ю. П. Теорія соціальних технологій : навчальний посібник / Ю. П. Сурмін, М. В. Туленков. – К. : МАУП, 2014. – 608 с.
 71. Тесты и методика деловых игр для менеджера / М. Б. Боровский, И. А. Грабская. – К. : МАУП, 2014. – 150 с.
 72. Тигер П. Делай то, для чего ты рожден : путь к успешной карьере через самопознание : [пер. с англ.] / П. Тигер. – М. : АР-МАДА, 2006. – 804 с.
 73. Тикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала / В. А. Тикер. – СПб. : Речь, 2013. – 532 с.
 74. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 2015. – 213 с.
 75. Удальцова М. В. Соціологія управління / М. В. Удальцова. – М.: ИНФРА-М, Новосибірськ : НГАЕіУ, 2008. – 144 с.
 76. Уокер К. Как убереж менеджеров-новичков от них самих : [пер. с англ.] / К. Уокер // Как стать эффективным руководителем. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – С. 137-151.
 77. Фишер П. Новичок в кресле шефа / П. Фишер. – М. : ИНФРА-М, 2015. – 345 с.
 78. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 2010. – 223 с.
 79. Хомич И. И. Человек – живая система: Естественнонаучный философский анализ / И. И. Хомич. – Минск : Беларусь, 2009. – 312 с.

80. Хроленко А. Т. Самоменеджмент / А. Т. Хроленко. – М. : «Економіка», 2006. – 139 с.
81. Хроленко А. Т. Самоменеджмент: для тех, кому от 16 до 20 / А. Т. Хроленко. – М. : Экономика, 2013. – 378 с.
82. Шаповалова О. В. Роль механизмов самопрезентации и самоверификации в процессе самоизменения / О. В. Шаповалова // Проблема личности в современной науке: результаты и перспективы исследований. Тезисы докладов Четвертой Международной научной конференции молодых ученых 26-28 сентября 2001 года, Киев, 2001. – С. 33-35.
83. Шахрай В. М. Технології соціальної роботи. Навчальний посібник / В. М. Шахрай. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 464 с.
84. Швальбе Б. Личность, карьера, успех : [пер. с нем.] / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : АО Издат. группа «Прогресс-Интер», 2014. – 756 с.
85. Шигда А. В. Основы менеджменту / А. В. Шигда. – К. : МАУП, 1998. – 743 с.
86. Шипунов В. Г. Основы управлінської діяльності / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель. – М. : Сенс, 2010. – 359 с.
87. Щокин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению / Г. В. Щокин. – [2-е изд., испр.]. – К. : МАУП, 2001. – 839 с.
88. Щокин Г. В. Практическая психология менеджмента: Как делать карьеру. Как строить организацию : научно-практическое пособие / Г. В. Щокин. – К. : Україна, 2014. – 671 с.
89. Щокин Г. В. Теория социального управления [Текст] : Монография / Г. В. Щокин. – К. : МАУП, 2010. – 408 с.
90. Ёнкельман Н. В. Преуспевать с радостью / Н. В. Ёнкельман. – М. : Экономика, 2013. – 243 с.
91. Якокка А. Карьера менеджера : [пер. с англ.] / А. Якокка – М. : Прогресс, 2010. – 670 с.