

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

БІСКУП ВІТАЛІЙ СТЕПАНОВИЧ



УДК 316.477: 316.444.52

**КАР'ЄРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ:
СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Львів – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Українській академії друкарства Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник: доктор соціологічних наук, професор
Піча Володимир Маркович,
Національний університет
«Львівська політехніка», професор кафедри
соціології та соціальної роботи

Офіційні опоненти: доктор соціологічних наук, професор
Погрібна Вікторія Леонідівна,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
професор кафедри соціології та політології

кандидат соціологічних наук
Пташник-Середюк Олександра Іванівна,
Прикарпатський факультет Національної
академії внутрішніх справ,
доцент кафедри соціально-гуманітарних
дисциплін

Захист відбудеться 31 січня 2018 року в 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 35.051.26 Львівського національного університету імені Івана Франка за адресою: 79000, м. Львів, вул. Університетська, 1, ауд. 319.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці Львівського національного університету імені Івана Франка за адресою: 79005, м. Львів, вул. Драгоманова, 5.

Автореферат розіслано «28» грудня 2017 року.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Г. І. Кудринська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасному суспільстві відбуваються кардинальні зміни у сфері професійно-трудових відносин: нові виклики постають як перед найманими працівниками та працедавцями, так і перед інституціями, які є сполучною ланкою між ринком праці та людськими ресурсами. Насамперед, йдеться про вищі навчальні заклади, адже недостатній взаємозв'язок системи освіти з ринком праці загрожує кар'єрній самореалізації студентської молоді, яка перебуває на початку свого професійного шляху. До цього додається відсутність у студентської молоді чітких уявлень щодо вимог ринку праці та об'єктивної оцінки власних професійних можливостей. Відповідно актуалізується практичний вимір вивчення внутрішньо-суперечливих процесів формування і реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді.

У теоретичному вимірі, як свідчить огляд наукової літератури, недостатньо уваги приділено проблемі чинників формування та реалізації професійної компетентності студентської молоді. Розвідки з цієї теми, які станом на сьогодні є порівняно численними, виконані, в основному, у дисциплінарних межах педагогіки та теорії управління. Відтак, є потреба у поглибленні відповідного соціологічного дискурсу, адже професійну компетентність необхідно розглядати не лише як складову особистісного розвитку, але також як соціальний феномен.

Теоретико-методологічні основи аналізу професійної компетентності були закладені представниками психологічної науки, у межах якої визначено специфіку професійного розвитку особистості (Т. Гнедіна, Т. Кудрявцев, А. Маркова та ін.), проаналізовано кризові періоди професійного розвитку та обґрунтовано психолого-акмеологічні особливості кар'єрного самовизначення (О. Бодальов, Є. Могільовкін, А. Чернишов та ін.), розглянуто взаємозв'язок професійних та особистісних компетенцій із особливостями реалізації кар'єри (Д. Маклеланд, Р. Уайт). Дослідники у галузі управління трудовими ресурсами поглибили системний підхід до управління персоналом організації та планування службової кар'єри (Н. Беляцький, Р. Бояцис, Ч. Хенді, С. Шекшня). Для вирішення завдань дисертації мають значення теоретичні напрацювання Дж. Міддлтона, М. Койперс, О. Садон, в яких розглядалися питання розвитку та формування кар'єрної компетентності, а також теоретичні та експериментальні дослідження кар'єри як соціально-психологічного феномена (Д. Холл, Дж. Холланд, Е. Шейн та ін.).

У соціології проблематика кар'єри, передусім, розглядалася у вимірі соціальної стратифікації та мобільності (М. Вебер, Р. Мертон, Т. Парсонс, П. Сорокін, Ф. Тьонніс). Вагомий внесок у розуміння закономірностей успішної кар'єрної мобільності належить П. Блау та О. Дункану, теоретикам людського капіталу – Г. Беккеру та Т. Шульцу, окремим представникам радянської соціології (В. Калмик, В. Шубкін). В українській соціології становище різних соціально-демографічних груп розглядалось у працях С. Макеєва, Н. Коваліско, Б. Нагорного, В. Погрібної, А. Ручки, О. Симончук та ін. Це дало змогу розглянути проблематику кар'єри в контексті професіоналізму та ціннісних орієнтацій молоді, соціальної мобільності та соціальної стратифікації українського суспільства. Сучасні тенденції в системі

вищої освіти, соціальні механізми адаптації студентської молоді до ринкових умов знаходимо у працях В. Бакірова, О. Дейнеко, О. Лободинської, О. Пташник-Середюк, Є. Подольської, Л. Сокурянської, С. Щудло, Л. Хижняк та ін. Структура і зміст життєвих стратегій різних категорій молоді та особливості їхнього формування на етапі професійного самовизначення знайшли відображення у працях Є. Головахи, О. Злобіної, М. Лукашевича, В. Тихоновича та ін. Водночас, за наявності значного числа напрацювань у царині кар'єри, поза увагою дослідників залишається низка питань, пов'язаних із соціологічною концептуалізацією кар'єрної компетентності у контексті сучасних соціокультурних, інституційних викликів та трансформацій. Виникає нагальна потреба у глибшому розумінні факторів, що формують кар'єрну компетентність, в дослідженні її реальних проявів у повсякденних практиках студентської молоді.

Наукова проблема полягає у наявності суперечностей між браком ґрунтовних теоретичних опрацювань та емпіричних інструментів дослідження кар'єрної компетентності у сфері вищої освіти, з одного боку, та з її зростаючим значенням як чинника, здатного впливати на процес професіоналізації особистості студента, – з іншого.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є розробка концептуальних засад формування та реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді.

Досягнення мети зумовило постановку і вирішення таких завдань:

- дослідити наукові традиції аналізу та інтерпретації кар'єри у соціогуманітарних дисциплінах;
- визначити сутність та евристичний потенціал поняття «кар'єрна компетентність»;
- розмежувати мікро-, мезо- та макрорівневі чинники формування та реалізації кар'єрної компетентності;
- сформулювати методологічні засади аналізу розвитку кар'єри молодих фахівців на основі компетентнісного підходу;
- охарактеризувати роль та функції інститутів, які здійснюють безпосередній та опосередкований впливи на процес набуття студентською молоддю комплексу необхідних компетенцій у системі кар'єрного просування;
- запропонувати концептуальну схему аналізу кар'єрної компетентності й апробувати її на емпіричному рівні;
- здійснити теоретичне моделювання процесу формування та реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді в освітньому просторі вищого навчального закладу, а також розробити рекомендації щодо профорієнтаційної роботи.

Об'єктом дослідження є кар'єрна компетентність як інтегральна характеристика суб'єкта навчання у вищій школі.

Предмет дослідження – соціальні чинники формування та реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді в сучасному українському суспільстві.

Методи дослідження. У дослідженні використано низку загальнонаукових та специфічних соціологічних методів: методи порівняння, аналізу та синтезу – у процесі вивчення наукового дискурсу щодо проблематики кар'єри та

конструювання теоретико-методологічних засад її соціологічного дослідження; історико-соціологічний метод – у дослідженні сучасних інституційних і соціокультурних обставин формування кар'єрної компетентності та професійно-статусних домагань студентської молоді; системний аналіз та моделювання – для з'ясування вихідних елементів кар'єри. Окрім того, своє застосування знайшли: аксіологічний підхід, акмеологічна рефлексія, методи типізації – для розробки моделей кар'єрної самореалізації студентської молоді.

Збір емпіричних даних здійснювався методом масового й експертного опитувань. Емпіричну базу дисертаційної роботи становлять матеріали соціологічних досліджень, які були здійснені дисертантом протягом 2012–2017 рр. у вищих навчальних закладах (ВНЗ): Львівський національний університет імені Івана Франка (n=388), Тернопільський національний економічний університет (n=239), Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка (n=148), Національний університет «Львівська політехніка» (n=117), Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка (n=58), Українська академія друкарства (Львів) (n=43). Основним етапом дослідження було охоплено 985 студентів. Опрацювання отриманих результатів проведено методами кореляційного та кластерного аналізу. Експертні опитування випускників вищих навчальних закладів (n=80) стали джерелом для оцінки результативності підготовки майбутніх фахівців на ринку праці. У дисертаційній роботі використані також результати аналізу опублікованих даних статистичних обстежень.

Наукова новизна одержаних результатів роботи полягає в соціологічній концептуалізації та емпіричному обґрунтуванні соціальних чинників формування та реалізації кар'єрної компетентності і включає такі положення:

Вперше:

– сформульовано концептуальні засади аналізу професійної компетентності студентської молоді. Розмежовано мікро-, мезо- та макрорівневі чинники її формування та реалізації. До мікрорівневих віднесені соціально-психологічні чинники, які інтерпретуються із залученням понять «габітус» та «культурний капітал», а до мезо- та макрорівневих – соціокультурні та інституційні чинники;

– запропоновано авторську модель кар'єрної компетентності, яка охоплює інтегральні характеристики суб'єкта кар'єрних процесів, а також критерії та показники, що визначають її сформованість у студентів;

– на основі показників активності пошуку кар'єрних можливостей, рівня кар'єрної компетентності та характеру професійно-статусних орієнтацій виокремлено чотири групи студентської молоді («активно-мотивовані інтернали», «екстернали-адаптант», «інтернали-адаптант», «екстернали-ізолянт»), які істотно різняться потенціалом професійної самореалізації і потребують різного за змістом профорієнтаційного супроводу.

Отримали подальший розвиток:

– розмежування дисциплінарних особливостей вивчення кар'єри у психології, соціальній психології, теорії управління та соціології. Обґрунтовано переваги застосування соціологічного підходу, його евристичних та емпіричних можливостей

у дослідженні проявів кар'єрної компетентності у виробничих, життєвих і комунікативних ситуаціях;

– розуміння ролі соціальних інститутів у системі формування кар'єрної компетентності на мікро- (зі сторони членів сім'ї, найближчого кола спілкування), мезо- (зі сторони потенційних працедавців, ВНЗ, громадських та державних профорієнтаційних організацій) та макрорівнях (зі сторони медіа, політичних та економічних інститутів). Зокрема, проаналізовано інституційний вплив вищого навчального закладу на формування кар'єрної компетенції студентської молоді у процесі навчання, який здійснюється шляхом застосування системи освітніх, комунікативних, розвиваючих соціальних технологій. Запропоновано рекомендації щодо оптимізації кар'єрного консультування у вищій школі (із використанням таких концепцій, як протейна та безмежна кар'єра).

Удосконалено:

– дефініцію поняття «кар'єрна компетентність», яка розглянута у дисертаційній роботі як багатовимірний конструкт, що складається з компетенцій професійного та особистісного профілів, які у своїй сукупності охоплюють широкий спектр практичних, дослідницьких, особистісних, соціально-психологічних і соціальних характеристик суб'єкта реалізації кар'єри;

– розуміння сутності кар'єри як багатоаспектного явища, що може бути визначене: 1) у динаміці – як процес накопичення та використання культурного, освітнього, соціального капіталів із метою різнобічної професійної самореалізації й досягнення соціально-психологічної тотожності між кар'єрною компетентністю, професійно-статусними домаганнями та вимогами зовнішнього середовища; 2) у статичному вимірі – як досягнуті індивідом на певний момент часу статус і позиція у професійній ієрархії;

– погляд на «ціну кар'єри» як сукупність самообмежень, втрат та незручностей (загалом, негативних чи небажаних наслідків) з боку суб'єкта кар'єри, що виникають у процесі професійної діяльності та є умовою оптимальної реалізації кар'єрної компетентності.

Практичне значення одержаних результатів. Запропоновані у дисертації узагальнення та результати емпіричних досліджень можуть бути використані при розробці та реалізації загальнонаціональних і регіональних програм, спрямованих на розвиток кар'єрного потенціалу та конкурентних переваг випускників ВНЗ. Вагоме практичне значення мають запропоновані автором засоби діагностики кар'єрного потенціалу студентської молоді із відповідними рекомендаціями щодо застосування тих чи інших соціальних технологій підвищення кар'єрної компетентності та профорієнтації на всіх етапах здобуття вищої освіти. Положення дисертаційної роботи сприятимуть розвитку таких галузей наукового знання, як соціологія кар'єри, соціологія професій, соціологія праці, соціологія молоді.

Особистий внесок здобувача. Усі ключові ідеї, положення та висновки дисертаційного дослідження розроблено автором самостійно.

Апробація роботи та її результатів. Основні положення дисертації доповідалися автором на таких наукових конференціях, симпозіумах, круглих столах: III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціум. Наука.

Культура» (Київ, 2008), IV Міжнародній науково-практичній конференції «Постигането на висшето образование» (Софія, 2008), Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених «Современные тенденции в экономике» (Миколаїв, 2009), Міжнародній науково-практичній конференції «Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития» (Одеса, 2009), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Молодіжна політика: проблеми та перспективи» (Дрогобич, 2011), IX Міжнародній науково-практичній конференції «Молодіжна політика: проблеми та перспективи» (Дрогобич, 2012), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціальні інновації у сучасному суспільстві» (Сімферополь, 2012), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-психологічні виміри професійної майстерності особистості в умовах глобалізованого світу» (Тернопіль, 2013), Міжнародній конференції «Наука и общество» (Донецьк, 2014), XII Міжнародній науково-практичній конференції «Молодіжна політика: проблеми та перспективи» (Дрогобич, 2015), XV Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Актуальні наукові дослідження в сучасному світі» (Переяслав-Хмельницький, 2016), Міжнародній науково-практичній конференції «Фундаментальные и прикладные исследования» (Сопот, 2016).

Публікації. Основні ідеї та результати дисертаційного дослідження викладено в 24 публікаціях, із них: 9 – у виданнях, що входять до затвердженого переліку наукових фахових видань, 1 – у закордонному періодичному науковому журналі, 14 – у збірниках конференцій, форумів, конгресів.

Структура і обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів (що містять 7 підрозділів), висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 207 сторінок основного тексту, 30 сторінок додатків. Список використаних джерел містить 182 позиції.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, її відповідність загальному стану й тенденціям розвитку сучасного українського суспільства, окреслено ступінь наукової розробленості, сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, визначено ідейно-методологічні засади, наукову новизну й теоретико-практичну значущість отриманих результатів, наведено дані про апробацію роботи та публікації автора.

У **першому розділі «Теоретико-методологічні засади дослідження кар'єри у соціогуманітарних дисциплінах»** з'ясовано, що феномен кар'єри аналізується фахівцями у галузі соціології, психології, економіки, теорії управління. Зокрема виявлено, що з позицій психології наголошується на внутрішніх чинниках формування та реалізації кар'єри: кар'єрне зростання розглядається не тільки (і не стільки) як просування шаблями організаційної ієрархії, скільки як процес самореалізації людини у професійній сфері, як певна динаміка особистості. Особливістю психологічних інтерпретацій кар'єри є зосередженість на внутрішньо-

особистісних чинниках її розгортання (планах, мотивах, цілях кар'єрного просування).

Із перспективи теорії управління проблематика кар'єри розглядається з огляду на ефективність функціонування організацій. Кар'єра розглядається як послідовність посад, досягнення більш престижних професійно-статусних позицій. У межах теорії управління наголошується на необхідності синхронізації двох процесів (функціонування організацій та реалізації кар'єр їхніх працівників). Дотичні з теорією управління економічні науки розглядають проблематику кар'єри, концентруючись на її макро- та мікроекономічних чинниках. Міждисциплінарне поле дослідження кар'єри представлене у межах неоінституціоналізму і фокусується на інституційних чинниках її реалізації, а також на взаємозв'язку інституційного та соціокультурного вимірів соціальної реальності. Особливість соціологічної перспективи у дослідженні кар'єри визначається: по-перше, системністю соціологічного бачення явища кар'єри, реалізація якої вкорінена у соціокультурний та інституційний контекст на мікро-, мезо та макрорівнях; по-друге, історико-соціологічним підходом до динаміки системи освіти та ринку праці, які вимагають зміни підходів у підготовці молодих фахівців; по-третє, емпіричною дослідницькою орієнтацією, що спирається на широкий спектр спеціальних соціологічних методів. Узагальнення окресленого дискурсу дає змогу виокремити у його межах два підходи щодо реалізації кар'єри: суб'єктивістський та об'єктивістський. Суб'єктивістський підхід орієнтований на вивчення індивідуальних, особистісних рис суб'єктів реалізації кар'єри. Об'єктивістський – наголошує на соціальних статусах і ролях, ієрархіях та інституційних змінах.

У першому розділі визначено теоретико-методологічну основу дослідження, яка утворюється поєднанням низки підходів і теорій у межах структурної соціологічної парадигми. В інтерпретації соціокультурних та інституційних чинників реалізації кар'єри використано окремі положення неоінституціоналізму, концепти культурного та соціального капіталу. Суперечливі соціальні процеси, що проблематизують взаємозв'язок кар'єрної компетентності та професійно-статусних домагань студентської молоді, розглянуто із залученням теорії соціальної напруги. Окрім того, важливою методологічною позицією є поєднання конструктивістського та контекстного підходів: перший із них наголошує на активності особистості у виборі та реалізації кар'єрного шляху, самоконструюванні майбутнього результату. З позиції контекстного підходу, індивідуальна кар'єра пов'язана двобічними, динамічними зв'язками з соціальним контекстом, в якому відбувається її реалізація.

Одним із важливих чинників, що впливає на реалізацію кар'єри, є інституційна структура суспільства, елементами якої виступають: особливості системи соціальної мобільності (ступінь її відкритості, ефективність соціальних ліфтів, в тому числі й освітнього); особливості освітньо-виховного простору та соціальні технології формування і реалізації кар'єрної компетентності; соціокультурні зразки професійного і життєвого успіху та кар'єрні домагання, які виникають на основі цих зразків.

Реалізація кар'єри визначається як особистісними (психологічними, інтелектуальними), так і контекстуальними (соціокультурними, інституційними,

економічними та ін.) чинниками. Особистісні чинники ми характеризуємо як ендогенні. Інтегральною характеристикою ендогенних чинників є кар'єрна компетентність, яка включає такі компоненти, як: а) готовність до прояву певних властивостей у діяльності; б) знання засобів, способів, програм виконання дій, вирішення соціальних і професійних завдань, правил і норм поведінки; в) досвід реалізації цих знань; г) ціннісно-смісловне ставлення до змісту компетенцій, їхнє особистісне значення; д) здатність проявляти компетентності адекватно до ситуацій професійної діяльності. Мезо- та макрорівневі чинники реалізації кар'єри включають: соціокультурні чинники, суспільні уявлення та стереотипи, які впливають на ставлення індивідів до власної кар'єри, а також оцінку її результатів. Доцільно виділяти символічно-культурні формації, які впливають на реалізацію кар'єри та які «розчинені» в ціннісній та нормативній системах суспільства (масові уявлення про життєвий успіх, рівень професійно-статусних домагань, етика трудової діяльності, ціна кар'єри). У системі чинників, що впливають на реалізацію кар'єри студентської молоді, фіксуємо різні рівні інституційних структур (агентів). Це, зокрема, соціальні структури, які формують релевантні до реалізації кар'єри орієнтації, знання та навички на мікрорівні (члени сім'ї, найближче коло спілкування); на мезорівні (працедавці, ВНЗ, громадські та державні профорієнтаційні організації); на макрорівні (медіа, політичні та економічні інститути тощо).

У другому розділі «Кар'єрна компетентність: методологічний та емпіричний вимір проблеми» проаналізовано прикладний аспект наукових пошуків зарубіжних та українських соціологів у дослідженні кар'єрної компетентності. У західній соціологічній традиції проблематика кар'єри, передусім, розглядалася в контексті соціальної стратифікації та соціальної мобільності (М. Вебер, Р. Мертон, Т. Парсонс, П. Сорокін, Ф.Тьонніс), а також теорій людського, культурного та соціального капіталів (Г. Беккер, П. Бурдьє, Т. Шульц та ін.). Релевантною до українського сьогодення є мертонівська традиція у соціології та теорія соціальної напруги, у межах якої розроблялася проблематика професійно-статусних домагань молоді в умовах прискореної соціальної динаміки (Р. Кловард та Л. Олін).

Українська соціологія упродовж свого існування в радянський період, в умовах ідеологічного тиску, за нечисленними винятками, вкрай мало приділяла увагу проблематиці кар'єри, оскільки сама концепція цілеспрямованого просування працівника у професійно-статусній ієрархії з метою різнобічної самореалізації суперечила офіційно-ідеологічним трактуванням трудової діяльності. У пізньорадянський період дослідження проблематики кар'єри активізувалися, що дало змогу зафіксувати «революцію домагань» у середовищі молоді. Це явище полягало в істотному підвищенні рівня професійно-статусних домагань молоді з середини 80-х до середини 90-х років минулого століття. Якщо на початок вказаного періоду молоді люди уявляли позицію керівника невеликого підрозділу чи позицію керівника проміжного рівня як бажану, то згодом більшість молодих людей вважали «достатньою для себе в майбутньому» уже позицію керівника великого підрозділу на підприємстві чи в установі. Домагання, які стосувалися рівня матеріального

добробуту, також зросли за період спостережень. Причинами «зсувів» у масовій свідомості молоді стали глибокі зміни, які відбулися впродовж останніх десятиліть у соціально-культурних, економічних і політичних основах життя суспільства. У подальших дослідженнях здійснювалися спроби типологізації молоді за змістом життєвих стратегій та професійно-статусних домагань. Було з'ясовано, що життєві домагання стали потужним регулятором соціальної поведінки в суспільстві.

На сучасному етапі українські соціологи мають у своєму доробку значний масив емпіричних досліджень проблематики кар'єрних орієнтацій студентської молоді. Виявлено, що пріоритетні цілі студентської молоді стосуються різних аспектів особистого добробуту та добробуту власної сім'ї, а альтруїстичні цілі значно поступаються першим. З'ясувалося, що висока кваліфікація в уявленнях студентської молоді, не пов'язується з подальшою кар'єрою та здобуттям нових професійних статусів. Це свідчить про своєрідний парадокс професійно-статусних домагань, адже здебільшого, молоді люди розраховують зробити кар'єру, не покладаючись на освіту як засіб соціальної мобільності. Чимало рис сучасної молоді, зокрема, індивідуалізм, егоїзм, прагматизм, інструменталізм, проявляються в орієнтації на егоїстичні (партикулярні), а не альтруїстичні (універсальні) цілі, а також у самоусуненні від громадської сфери, в аполітичності, споживацтві, недостатньому розвитку творчого потенціалу, цинізмі, завищених запитах в професійно-трудої сфері й, водночас, у девальвації цінностей професіоналізму, відчуженні від праці. Причиною формування такого дисфункційного поєднання є кризовий стан соціуму, низька ефективність освітнього ліфту соціальної мобільності, складна соціально-економічна ситуація, незахищеність праці та масштабна прекарізація.

Поряд із дисфункційними явищами масової свідомості вагому роль у формуванні та реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді відіграють інституційні проблеми. Зокрема, йдеться про те, що система вищої освіти надто повільно реагує на зміни кон'юнктури ринку праці. Взаємодію ринку праці та освітніх інституцій можна охарактеризувати як таку, що перманентно перебуває в стані порушеної рівноваги: на ринок праці «вливається» все більше нових працівників, причому за окремими спеціальностями щорічно фіксується «перевиробництво» фахівців, а за іншими – має місце їхнє «недовиробництво». За цих умов у працедавців знижується зацікавленість до конкурентної боротьби за фахівців з надією на те, що вони самі піклуватимуться про своє працевлаштування. Це відкриває шлях до нових емпіричних досліджень проблематики кар'єри в українській соціології. Відповідно до системної концептуалізації явища кар'єри та чинників її формування і реалізації доцільно брати до уваги як аспекти соціально-психологічного, так і соціокультурного та інституційного характеру.

Соціологічна перспектива дослідження чинників формування та реалізації кар'єрної компетентності повинна охоплювати низку вимірів. Так, важливим є з'ясування соціально-психологічних особливостей суб'єкта реалізації кар'єри у вимірі цілеспрямованості, організованості, готовності до ризиків та ініціативності. Такі характеристики мають, зазвичай, ендогенний характер. Наступним виміром є характеристики соціокультурного контексту реалізації кар'єри (зокрема, уявлення

про прийнятну «ціну кар'єри», уявлення про життєвий успіх, орієнтація на егоїстично-партикулярні чи на альтруїстично-універсальні цілі діяльності). Далі – з'ясування ролі та функцій інститутів та їхніх агентів, які безпосередньо впливають на набуття молодими людьми комплексу необхідних для кар'єрного просування характеристик. Усі названі виміри можуть розглядатися на мікро-, мезо- та макрорівнях.

У третьому розділі «Кар'єрна компетентність сучасної студентської молоді: досвід емпіричного дослідження» з'ясовано, що студентська молодь одночасно є і суб'єктом реалізації кар'єри, і об'єктом впливу інституцій, що займаються формуванням кар'єрної компетентності (йдеться, насамперед, про освітнє середовище ВНЗ). Як суб'єкт формування кар'єрної компетентності, студентська молодь самостійно визначає кар'єрний шлях у межах того простору можливостей, який формують структури мікро-, мезо- та макрорівнів. Чим більшою є припустима варіативність поведінки у сфері професійно-статусної самореалізації, тим більшою суб'єктністю володіють молоді люди. Як об'єкт формування кар'єрної компетентності, студентство залежить від різних форм стимулюючої активності низки суб'єктів освітньої та економічної діяльності.

У межах емпіричного дослідження з'ясовано, що вагомий вплив на формування кар'єрної компетентності студентської молоді чинять неформальні утворення. Це, насамперед, батьки, друзі, знайомі, взаємодія з якими здійснюється поза межами профорієнтаційної діяльності ВНЗ чи рекрутингової діяльності працедавців. Формальні ж інституційні структури за своїм впливом на вибір ВНЗ молодими людьми поступаються не лише неформальним агентам, але й засобам масової інформації. Такі емпіричні дані підтверджують важливість активізації профорієнтаційної роботи на рівні школи.

Були зафіксовані три групи мотиваційних чинників, що визначають кар'єрну спрямованість студентської молоді і займають неоднакові рангові позиції. До першої, найбільш пріоритетної групи, увійшли доволі прагматичні прагнення: матеріальне забезпечення, стабільність і комфорт роботи та задоволеність від її результату. Другу групу становлять характеристики, які відображають прагнення до посадового зростання. Третя група включає найменш пріоритетні та, певною мірою, суперечливі характеристики: високе соціальне становище, малоінтенсивний ритм робочої діяльності (наявність нормованого робочого часу, вихідних) та прагнення до впливовості.

Змістовними виявилися результати дослідження щодо уявлень молоді про «ціну кар'єри». З'ясувалося, що молодь є істотно поляризованою у сенсі готовності «платити» різноманітними обмеженнями та незручностями за професійну самореалізацію. Найменшою мірою молоді люди готові поступитися своїм вільним часом, дозвіллям. Так, із запропонованих для оцінки елементів «ціни кар'єри» найменш прийнятними для молоді виявилися такі «незручності», як: робота у вихідні і свята (співвідношення відповідей «прийнятно»/«неприйнятно» – 9,8%/50,7% від числа опитаних); відсутність оплачуваної відпустки (8,6%/47,3%); понаднормова робота (9,2%/43,6%). Натомість, найбільшою мірою опитані готові поступитися своїми трудовими правами і, зрештою, порушити норми трудового

законодавства. Про це свідчить перелік найбільш прийнятних «незручностей», із якими готова змиритися студентська молодь, яка стоїть на порозі трудової діяльності: «неофіційне працевлаштування (співвідношення прийнятно» /«неприйнятно» – 16,2%/27,5% від числа опитаних); «виплата частини зарплати «у конверті» (23,3%/23,6%); «робота не за спеціальністю» (18,6%/31,4%). Ще одним виявом суперечливих установок студентської молоді є певна невідповідність показників професійно-статусних домагань із академічною успішністю. Зокрема, відмінники вважають важливим для себе отримати «цікаву роботу», натомість ця характеристика майбутньої професійної самореалізації є менш важливою для тих, хто має нижчу академічну успішність. Водночас, високе посадове становище у перспективі менш важливе для відмінників, аніж для тих, хто має нижчу академічну успішність.

Із використанням кластерного аналізу методом К-середніх у роботі виділено чотири групи студентської молоді за спрямованістю професійно-статусних орієнтацій: «активно-мотивовані інтерналі» (20,7% опитаних від числа опитаних); «інтерналі-адаптант» (37,0%), «екстернали-адаптант» (15,0%), «екстернали-ізолянти» (27,3%). «Активно-мотивовані інтерналі» відзначаються високим рівнем цілеспрямованої активності з пошуку кар'єрних можливостей уже на етапі навчання у ВНЗ, готовністю платити «високу ціну кар'єри», досвідом пошуку роботи. Для другої групи, «інтерналів-адаптантів», характерна нижча інтенсивність цілеспрямованої активності в пошуку кар'єрних можливостей, неготовність платити високу «ціну кар'єри», менший досвід пошуку роботи на етапі навчання в ВНЗ. Третя група, «екстернали-адаптант», відзначається низьким рівнем активності з пошуку кар'єрних можливостей, неготовністю платити високу «ціну кар'єри», переважанням орієнтації на комфорт, незначним досвідом пошуку роботи. Врешті, «екстернали-ізолянти» є байдужими до пошуку кар'єрних можливостей та цілковито покладаються на зовнішніх агентів у конструюванні власної кар'єри. Важливим є те, що рівень професійно-статусних домагань досить високий в усіх виділених групах. Відповідно, найменш продуктивними є орієнтації екстерналів-ізолянтів, у яких поєднуються високий рівень професійно-статусних домагань та пасивність у реалізації професійної кар'єри. Припускаємо, що така констеляція соціальних орієнтацій пов'язана з патерналістськими настроями. Це припущення доцільно верифікувати у подальших дослідженнях. Разом із діагностикою характеру професійно-статусних орієнтацій студентської молоді у роботі запропоновано конкретні напрямки вдосконалення профорієнтаційної роботи із цими групами у межах ВНЗ.

Кожна з виділених у дослідженні груп студентської молоді вимагає застосування специфічних заходів кар'єрного супроводу у межах ВНЗ. Так, оптимальним кар'єрним супроводом активно-мотивованих інтерналів є їхнє забезпечення зв'язками з потенційними працедавцями та широкою професійною спільнотою. Для інтерналів-адаптантів вкрай важливим є формування знань та навичок у сфері побудови портфельної кар'єри. Для екстерналів-адаптантів необхідною умовою успішної реалізації кар'єри є формування базових знань у сфері професійного та посадового просування. Найбільшим викликом для системи

кар'єрного супроводу у межах ВНЗ є робота з групою екстерналів-ізолянтів, у яких, загалом, не сформовані індивідуальні кар'єрні цілі та активна життєва позиція.

У роботі запропоновано цілісну алгоритмічну модель аналізу професійної компетентності студентської молоді: обґрунтовано адекватність розмежування трьох системних рівнів її формування та реалізації (мікро-, мезо- та макрорівень); доведено теоретичну доцільність виокремлення у межах цих рівнів трьох вимірів (соціально-психологічного, соціокультурного та інституційного); вказано найбільш вагомні чинники, що визначають формування та реалізацію кар'єрної компетентності у зазначених вимірах (у соціально-психологічному – це локус контролю особистості, у соціокультурному – уявлення про життєвий успіх та ціну кар'єри, в інституційному – особливості інституційного простору ВНЗ).

У системі формування кар'єрної компетентності студентської молоді особливе місце займає освітній простір вищого навчального закладу та його соціокультурне середовище, що складається зі взаємопов'язаних між собою сегментів: збагачення соціального капіталу, формування кар'єрних стратегій, кар'єрне самовизначення, формування спрямованості на уникнення тіньових форм трудових відносин. Ключовими характеристиками вказаного середовища є його ресурсний потенціал, масштабність, структурна організація та темпоральна перспектива. З'ясовано, що необхідна оптимізація взаємодії вищих навчальних закладів із працедавцями з використанням українського та міжнародного досвіду. Процес формування кар'єрної компетентності полягає у набутті молодими людьми необхідних уявлень та практичних навичок у професійно-статусному просуванні. У цьому процесі повинні взяти активну участь агенти первинної та вторинної соціалізації: сім'я, школа, вищий навчальний заклад, державні заклади, працедавці та засоби масової інформації. На основі даних низки соціологічних досліджень, проведених за участі автора та з використанням авторського інструментарію, виявлено незадовільний стан діяльності агентів вторинної соціалізації у сфері формування кар'єрної компетентності та підготовці молодих людей до активного трудового життя.

Вирішення цієї проблеми доцільно шукати у двох напрямках: по-перше, у встановленні більш тісних інституційних зв'язків між системою вищої освіти та ринком праці (аж до часткового визначення працедавцями змісту навчальних планів за конкретними спеціальностями, проходження виробничих практик студентами на підприємствах потенційного працевлаштування, оптимізації системи рейтингового оцінювання академічної успішності студентів із подальшою орієнтацією рекрутингових агенцій саме на результати таких рейтингів та ін.); по-друге, в активізації пошукового потенціалу самих студентів, послабленні патерналістських орієнтацій та формуванні спрямованості на активну реалізацію професійно-статусних домагань. Лише за умов узгодженої технології управління розвитком кар'єри майбутні випускники ВНЗ набуватимуть необхідних умінь, знань, навичок, мотиваційних рушіїв, у гармонійному поєднанні яких формується відповідний рівень кар'єрної компетентності.

ВИСНОВКИ

У дисертації на теоретичному й емпіричному рівнях досліджено особливості формування і реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді. Проаналізовано наукові традиції вивчення й інтерпретації кар'єри у соціогуманітарних дисциплінах із особливою увагою до відповідного соціологічного дискурсу. З'ясовано, що значними напрацюваннями у цій сфері вирізняються психологія, соціальна психологія, теорія управління та соціологія. Особливістю соціологічної перспективи у дослідженні кар'єрної проблематики є системність розуміння явища кар'єри у поєднанні з емпіричною дослідницькою орієнтацією, застосуванням широкого спектру спеціальних соціологічних методів та соціальних технологій.

Упродовж останніх десятиліть у зарубіжній та українській науці й освітній практиці набуває поширення компетентнісний підхід у підготовці молодого фахівця як суб'єкта реалізації кар'єри на етапі прискореної соціальної динаміки. З соціологічної перспективи представляє інтерес система чинників формування і реалізації кар'єрної компетентності у взаємозв'язку з професійно-статусними домаганнями студентської молоді як її спрямованості на досягнення особистісного та суспільно значимого результату професійної діяльності.

У науковому дискурсі для автора важливим було визначення місця кар'єрної компетентності в системі інших наукових понять та термінів, що дотичні до кар'єрної проблематики. У зв'язку з цим у дисертаційній роботі уточнено та систематизовано категоріально-понятійний апарат (поняття «кар'єра», «кар'єрна компетентність», «кар'єрні компетенції», «ціна кар'єри»). Зокрема, кар'єра розуміється як багатоаспектне явище, що характеризується сукупністю станів та процесів, які визначають динаміку горизонтальних та вертикальних переміщень особистості у системі статусно-рольових позицій із накопиченням і конвертацією різних форм капіталу (людського, культурного, соціального). Вказані переміщення визначаються системою соціально-психологічних, інституційних та соціокультурних чинників. Поняття «кар'єрна компетентність» є інтегральною характеристикою суб'єкта кар'єри, що визначає його здатність вирішувати типові та нестандартні професійні та позапрофесійні завдання, які виникають у виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях на основі кар'єрних компетенцій як узагальнених, ідеалізованих вимог щодо кінцевого результату освітньої та підготовчої діяльності, сформульовані «ззовні» (ринком праці чи соціокультурним середовищем). «Ціна кар'єри» розуміється як сукупність самообмежень, втрат та незручностей (загалом, негативних чи небажаних наслідків) з боку суб'єкта кар'єри, що виникають у процесі професійної діяльності та є умовою оптимальної реалізації кар'єрної компетентності. Вказані втрати виступають у формі часових обмежень, статусного дискомфорту, фінансових витрат, інтелектуальних та фізичних навантажень, які проявляються у втомі, виснаженні, негативному впливі на сферу особистих відносин індивіда, рівні суб'єктивного та об'єктивного добробуту.

У дослідженні сформульовано методологічні засади соціологічного вивчення інституційних та соціокультурних чинників формування та розвитку кар'єри

студентської молоді. Такими засадами є поєднання структурної парадигми у соціології та напрацювань теорії соціальної напруги, концептів культурного та соціального капіталу, неоінституційних підходів. Щодо останнього, на процес формування та реалізації необхідних характеристик в системі кар'єрного просування чинять безпосередній та опосередкований вплив інституційні структури різного рівня. Це соціальні інститути та агенти, які формують релевантні до реалізації кар'єри орієнтації, знання та навички на мікрорівні (члени сім'ї, найближче коло спілкування), на мезорівні (працедавці, ВНЗ, громадські та державні профорієнтаційні організації) та на макрорівні (медіа, політичні та економічні інститути тощо).

У роботі здійснено соціологічну концептуалізацію соціально-психологічних, соціокультурних та інституційних аспектів формування і реалізації кар'єрної компетентності у взаємозв'язку з професійно-статусними домаганнями студентської молоді. Ця концептуалізація розкриває зміст системи мікро-, мезо- та макрорівневих чинників (зокрема, чинників соціально-психологічного, соціокультурного та інституційного характеру), які визначають формування і реалізацію кар'єрної компетентності та її взаємозв'язок із професійно-статусними домаганнями студентської молоді. Розроблено авторську модель формування та реалізації кар'єрної компетентності студентської молоді та виявлено особливості констеляцій внутрішніх особливостей та соціокультурних уявлень суб'єкта реалізації кар'єри. На підставі авторського інструментарію емпіричного дослідження виокремлено групи молоді за змістом цих констеляцій. Вищезгадані диференціюючі структури (соціально-психологічного, інституційного та соціокультурного характеру) дають змогу виокремити чотири групи студентів («активно-мотивовані інтернали», «екстернали-адаптанти», «інтернали-адаптанти», «екстернали-ізолянти»), які представляють діапазон кар'єрних орієнтацій від найбільшою мірою функціональних до найбільш дисфункціональних.

На підставі аналізу ВНЗ як особливого соціокультурного середовища, що формує кар'єрні орієнтації, компетенції, культурний і соціальний капітал молодого фахівця, розроблено низку практичних рекомендацій щодо оптимізації виконання цієї функції, подолання дисбалансу між компетенціями та професійно-статусними домаганнями, зокрема через кар'єрне консультування, реалізоване із залученням концепції протейної та безмежної кар'єри. Діагностика студентів ВНЗ за запропонованою методикою уможливорює розробку цільових програм кар'єрного консультування для кожного із вище виділених типів студентської молоді із метою оптимізації реалізації випускниками професійної кар'єри.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті, опубліковані у фахових виданнях:

1. Біскуп В. С. Особливості інституційної підтримки професійної кар'єри за кордоном. *Сучасні суспільні проблеми і виміри соціології управління*: збірник

наукових праць ДонДУУ. Серія «Соціологія». Донецьк: ДонДУУ, 2010. Вип. 146. С. 75 – 82.

2. Біскуп В. С. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові. *Психологія і суспільство*. Тернопіль. 2010. № 4. С. 82 – 89.

3. Біскуп В. С. Теоретико-методологічне обґрунтування феномена «ціна кар'єри». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. Харків, 2011. № 941. С. 73 – 78.

4. Біскуп В. С. Особливості соціальної взаємодії у сфері розвитку та підтримки індивідуальних кар'єр. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Соціологія і політичні науки*. Одеса, 2011. Вип. 10. Том 16. С. 468 – 473.

5. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позиції суспільно-гуманітарних дисциплін. *Вісник Львівського університету. Серія соціологічна*. Львів, 2012. Вип. 6. С. 217 – 226.

6. Біскуп В. С. Кар'єра vs професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. Харків, 2012. № 993. С. 53 – 57.

7. Біскуп В. С. Технологія управління розвитком кар'єрної компетентності студентів ВНЗ. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. Збірник наукових праць. Запоріжжя, 2012. Вип. 53. С. 50 – 56.

8. Біскуп В. С. Інституційні та особистісні виміри кар'єрної ексклюзії. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. Харків, 2014. Вип. 20. С. 248 – 252.

9. Біскуп В. С. Принципи та технології компетентнісного підходу до формування професійної кар'єри студентської молоді. *Науково-теоретичний і громадський альманах «Грані»*. Дніпропетровськ, 2016. № 5 (133). С. 61 – 68.

Статті, опубліковані у закордонних виданнях:

1. Біскуп В.С. Субъектность и патернализм современной молодежи в системе формирования профессиональной карьеры. *Вестник КазНУ. Серія психології и социології*. Алматы, 2016. № 3. С. 206 – 214.

Публікації в інших наукових виданнях:

1. Біскуп В. С. Співвідношення об'єктивних та суб'єктивних чинників у становленні індивідуальної кар'єри. *Постигането на висшето образование: материали за 4-а международна научна практична конференція*. Педагогически науки. Психология и социология. София. 2008. Том 8. С. 65 – 70.

2. Біскуп В. С. Огляд електронних видань з питань кар'єри та технологій кар'єрного просування. *Научные исследования и их практическое применение. Современное состояние и пути развития: сборник научных трудов по материалам*

международной научно-практической конференции. Педагогика, психология и социология. Одесса, 2009. Том 5. С. 3 – 7.

3. Біскуп В. С. Складові компетентісного потенціалу професійної кар'єри. *Вітакультурний млин*. Тернопіль, 2009. Модуль 10. С. 45 – 47.

4. Біскуп В. С. Кар'єра і культурний контекст. *Найновите постиження на європейската наука: матеріали за 6-а міжнародна научна практична конференція*. Филологічні науки. Психология и социология. София, 2010. Том 16. С. 100 – 101.

5. Біскуп В. С. Особливості кар'єрного консультування молоді. *Молодіжна політика: проблеми та перспективи*. Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2011. Вип. 2. С.259 – 264.

6. Біскуп В. С. Методологічні засади діяльності центрів розвитку кар'єри при ВНЗ. *Молодіжна політика: проблеми та перспективи*. Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, 2012. Вип. 3. С. 74 – 78.

7. Біскуп В. С. Кар'єрні ексклюзії: форми прояву та шляхи подолання. *Соціальні інновації у сучасному суспільстві: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Сімферополь-Судак, 3-5 жовт. 2012 р.)*. Сімферополь: Кримський інститут бізнесу УЕУ, 2012. С. 20 – 23.

8. Біскуп В. С. Макрочинники становлення професійної майстерності. *Соціально-психологічні виміри професійної майстерності особистості в умовах глобалізованого світу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 16-17 трав. 2013 р.)*. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. С. 59 – 61.

9. Біскуп В. С. Теоретичні та прикладні аспекти використання кар'єрного портфоліо у системі фахової підготовки студентів. *Соціально-психологічні виміри професійної майстерності особистості в умовах глобалізованого світу: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 16-17 трав. 2013 р.)*. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. С. 97 – 98.

10. Біскуп В. С. Оцінка умов і чинників формування та розвитку кар'єрної компетентності студентської молоді. *Наука и общество: международная конференция (г. Донецк, 15 февр. 2014)*. г. Донецьк: научно – информационный центр «Знание», 2014. С. 171 – 174.

11. Біскуп В. С. Використання портфельного підходу в управлінні і розвитку професійної кар'єри. *Сборник научных трудов SWorld*. Иваново: Маркова АД, 2014. Вип. 2. Том 15. С. 51 – 57.

12. Біскуп В. С. Особливості соціокультурного довкілля вищого навчального закладу у системі формування кар'єрної компетентності студентської молоді. *Молодіжна політика: проблеми та перспективи: збірник наукових праць*. Дрогобич-Жешув: «Трек ЛТД», 2015. Вип. 6. С. 172 – 177.

13. Біскуп В. С. Сучасні бізнес-стратегії в практиці розвитку та оцінки кар'єрних компетенцій студентської молоді. *Актуальные научные исследования в современном мире: Сб. научных трудов XV Междунар. научн. конф. (г. Переяслав-*

Хмельницький.21-22 июля 2016). Переяслав-Хмельницький, 2016. Вып. 7 (15), ч. 2. С. 83 – 88.

14. Біскуп В. С. Шляхи взаємодії освітніх закладів та роботодавців у кар'єрному супроводі студентської молоді. *Badania podstawowe i stosowane: wyzwania i wyniki: Zbiór artykułów naukowych. Konferencji Międzynarodowej Naukowo-Praktycznej* (30.08.2016 – 31.08.2016). Warszawa: Wydawca: Sp. z o.o. «Diamond trading tour», 2016. С. 39 – 41.

АНОТАЦІЯ

Біскуп В. С. Кар'єрна компетентність студентської молоді: соціологічний аспект. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Львівський національний університет імені Івана Франка. Львів, 2017.

У дисертації представлено результати дослідження системи чинників формування та реалізації кар'єрної компетентності. У дослідженні виокремлено інтегральні компоненти кар'єри як складно організованого феномену індивідуального та суспільного життя. Проаналізовано зміст понять «кар'єра», «кар'єрна компетентність», «кар'єрні компетенції», «ціна кар'єри». Визначено інституційні параметри формування кар'єри, їх вплив на траєкторію індивідуальної мобільності студентської молоді. Вперше запропоновано концептуальні засади аналізу професійної компетентності як соціального феномену із застосуванням структурної парадигми та теорії соціальної напруги, а також розкрито особливості її формування та розвитку на прикладі студентської молоді.

На основі аналізу системи мікро-, мезо- та макрорівневих чинників (зокрема, чинників соціально-психологічного, соціокультурного та інституційного характеру) запропоновано авторське розуміння кар'єрної компетентності. Уточнено та систематизовано категоріально-понятійний апарат вивчення формування та реалізації кар'єрної компетентності. Запропоновано авторське трактування поняття «кар'єра» як багатоаспектного явища, що може бути визначене: 1) у динаміці – як процес накопичення та використання культурного, освітнього, соціального капіталів із метою різнобічної професійної самореалізації й досягнення соціально-психологічної тотожності між кар'єрною компетентністю, професійно-статусними домаганнями та вимогами зовнішнього середовища (насамперед, вимогами ринку праці та працедавця, зокрема); 2) у статичному вимірі – як досягнутий індивідом на певний момент часу статус і позиція (посада) у професійній ієрархії. Запропоновано соціологічну інтерпретацію й операціоналізацію поняття «ціна кар'єри». «Ціна кар'єри» розуміється як сукупність самообмежень, втрат та незручностей (загалом, негативних чи небажаних наслідків) з боку суб'єкта кар'єри, що виникають у процесі професійної діяльності та є умовою оптимальної реалізації кар'єрної компетентності. Уточнено соціологічну інтерпретацію поняття «кар'єрна компетентність». Відповідно до авторського визначення, кар'єрна компетентність тлумачиться як багатовимірний конструкт, що складається з компетенцій

професійного та особистісного профілів, які у своїй сукупності охоплюють широкий спектр практичних, дослідницьких, особистісних та соціально-психологічних характеристик суб'єкта реалізації кар'єри. В емпіричній частині дослідження на підставі показників спрямованості на кар'єрну самореалізацію, кар'єрної компетентності та професійно-статусних домагань виокремлено групи студентської молоді («активно-мотивовані інтернали», «екстернали-адаптанти», «інтернали-адаптанти», «екстернали-ізолянти»). Вказані групи різняться за потенціалом професійної самореалізації і потребують різного за змістом профорієнтаційного супроводу.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрна компетентність, професійно-статусні домагання, студентська молодь.

АННОТАЦІЯ

Бискуп В. С. Карьерная компетентность студенческой молодежи: социологический аспект. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. – Львовский национальный университет имени Ивана Франко. Львов, 2017.

В диссертации представлены результаты исследования системы факторов формирования и реализации карьерной компетентности. Выделены интегральные компоненты карьеры как сложноорганизованного феномена индивидуальной и общественной жизни. Проанализировано содержание понятий «карьера», «карьерная компетентность», «карьерные компетенции», «цена карьеры». Определены институциональные параметры формирования карьеры, их влияние на траекторию индивидуальной мобильности студенческой молодежи. Впервые предложены концептуальные основы анализа профессиональной компетентности как социального феномена с применением структурной парадигмы и теории социальной напряженности, а также раскрыты особенности ее формирования и развития на примере студенческой молодежи.

На основе анализа системы микро-, мезо- и макроуровневых факторов (в частности, факторов социально-психологического, социокультурного и институционального характера) предложено авторское понимание карьерной компетентности. Уточнен и систематизирован категориально-понятийный аппарат изучения формирования и реализации карьерной компетентности. Предложено авторское определение понятия «карьера» как многоаспектного явления, которое может быть определено: 1) в динамике – как процесс накопления и использования культурного, образовательного, социального капиталов в целях разносторонней профессиональной самореализации и достижения социально-психологической тождественности между карьерной компетентностью, профессионально-статусными притязаниями и требованиями внешней среды (требованиями рынка труда вообще и работодателя, в частности); 2) в статическом измерении – как достигнутый индивидом на определенный момент времени статус и позиция (должность) в профессиональной иерархии. Предложено социологическую интерпретацию и

операционализацию понятия «цена карьеры». «Цена карьеры» понимается как совокупность самоограничений, потерь и неудобств (в общем, негативных или нежелательных последствий) со стороны субъекта карьеры, возникающих в процессе профессиональной деятельности и является условием оптимальной реализации карьерной компетентности. Уточнена социологическая интерпретация понятия «карьерная компетентность». Согласно авторскому определению, карьерная компетентность трактуется как многомерный конструкт, состоящий из компетенций профессионального и личностного профиля, которые в своей совокупности охватывают широкий спектр практических, исследовательских, личностных и социально-психологических характеристик субъекта реализации карьеры. В эмпирической части исследования на основании показателей направленности на карьерную самореализацию, карьерной компетентности и профессионально-статусных притязаний выделены группы студенческой молодежи («активно-мотивированные интерналы», «экстерналы-адаптанты», «интерналы-адаптанты», «экстерналы-изолянты»). Указанные группы различаются по потенциалу профессиональной самореализации и требуют разного по содержанию профориентационного сопровождения.

Ключевые слова: карьера, карьерная компетентность, профессионально-статусные притязания, студенческая молодежь.

SUMMARY

Biskup V. S. Career competence of student youth: sociological aspect. – On the rights of manuscript.

Thesis for a Candidate's degree in sociological sciences on a speciality 22.00.04 – special and branch sociologies. – Ivan Franko National University of Lviv. Lviv, 2017.

The dissertation presents the results of a study of the system factors of formation and realization of the career competence. The study is designed from the standpoint of the structural paradigm in sociology. The integral components of the career are identified as a complexly organized phenomenon of individual and social life. The content of the terms «career», «career competence», «career competencies», «career price» is analyzed. The institutional parameters of career formation, their influence on the trajectory of individual social mobility of student youth are determined. For the first time in Ukrainian sociological discourse, the conceptual basis of the analysis of professional competence from the standpoint of the structural paradigm is elaborated. Based on the analysis of the system of endo- and exogenous factors (in particular socio-psychological factors, sociocultural and institutional factors), an authorial approach to the analysis of professional competence at micro, meso- and macrolevels is proposed. The categorial-conceptual apparatus for the study of career problems is clarified and systematized. The author interprets the notion of a career as a multi-aspect phenomenon, which can be defined: 1) in dynamics as a process of accumulation and use of cultural, educational, social capital with the purpose of professional self-realization and the achievement of socially-psychological identity between career competence, professional and status aspirations and the requirements of the external environment; 2) in the static dimension, as

an individually attained at a certain moment in time status and position in the professional hierarchy.

In the first chapter («Theoretical and Methodological principles of career research in social humanitarian disciplines») author noted that the career phenomenon is at the center of attention of specialists in the field of sociology, psychology, economics, and management theory. In the second chapter («Career competence: methodological and empirical dimension of the problem») the empirical dimension of scientific researches of Ukrainian and foreign sociologists in the research of career competence is analyzed. In the third chapter («Career competence of contemporary student youth: the experience of empirical research») it was found that student youth is both a subject of career development and an object of influence of institutions involved in the formation of career competence (one of the most important of such institutions is university). Within the limits of the empirical research, on the basis of the use of author's inventory, it is elaborated that among the institutional agents the most significant influence on the formation of the career competence of the students the informal agents make. Author analyzes the motivational factors determining the career direction of student youth and the representation of young people about the price of a career.

The dissertation deals with the distinction of disciplinary peculiarities of the study of professional career in psychology, social psychology, management theory and sociology. It is argued that the interdisciplinary approach in the study of this problem has numerous advantages: at the level of endogenous socio-psychological factors in the formation and implementation of a career it is expedient to involve theoretical developments in social psychology; in the study of institutional factors – the developments of the theory of management; in the study of socio-cultural factors – sociological concepts. At the level of the empirical research of professional career a combination of a number of general scientific and specific sociological methods is proposed. In the current study the methods of mass and expert survey are used. The processing of data retrieved from this studies is conducted using correlational and cluster analysis methods. Secondary analysis of published statistical surveys has also been used.

The conceptual apparatus for studying the problems of professional career realization is specified and systematized. One of the central concepts of research, the concept of «career competence», is considered as a multidimensional construct consisting of the competences of professional and personal profiles, which in their totality cover a wide range of practical, research, personal, socio-psychological and social characteristics of the subject realizing a career. The author proposed the interpretation of the concept of «career» as a multidimensional phenomenon, which can be defined: 1) in dynamics: as a process of accumulation and use of cultural, educational, social capital for the purpose of professional self-realization and achievement of socio-psychological identity between career competence, professional status claims and requirements of the environment (first of all, the requirements of the labor market and the employer, in particular); 2) in the static dimension – as the status and position (position) in the professional hierarchy achieved by the individual at a certain point in time.

In particular, the sociological interpretation of the concept «price of a career» is deepened and the following definition is proposed. «Career price» is understood as a

combination of self-restraint, losses and inconveniences (in general, negative or undesirable consequences) on the part of the subject of a career that arises in the course of professional activity and is a condition for the optimal realization of career competence. The conceptual principles of the analysis of professional competence as a social phenomenon are proposed, as well as features of its formation and development on the example of student youth are revealed. On the basis of the analysis of the system of endo- and exogenous factors (in particular, the factors of socio-psychological, socio-cultural and institutional character) an author's approach to the analysis of professional competence at the micro, meso- and macro levels is proposed.

The author's model of career competence of student youth is proposed as an integral characteristic of the subject of career processes, which determines the ability to solve typical and non-standard professional and nonprofessional problems.

In the dissertation the tradition of institutional analysis is deepened. In particular, the features of the influence of social institutes and their agents on the formation of career competence on the micro, meso- and the macro level are revealed. The institutional influence of the higher educational institutions on the formation of the career competence of student youth in the process of learning is analyzed. Recommendations on the optimization of career counseling in higher education (with the use of such concepts as proactive and limitless careers) are suggested by the author. Based on the indicators of the level of career competence and the nature of professional status claims, the groups of student youth («active-motivated internals», «external-adapters», «internals-adapters», «external-isolationists») are distinguished. These groups differ considerably by their potential of the professional self-actualization and require different vocational guidance support. First of the mentioned groups is «active-motivated internals» – students who are characterized by the following characteristics: high level of purposeful activity in finding career opportunities at the stage of studying at higher educational institutions; readiness for a «high price of a career» that will have to be paid; representations of their own subjectivity and internal control locus; relatively high level of career competence. The second group, «internals-adapters», is characterized by lower intensity of purposeful activity for the search of the career opportunities, unreadiness to pay a high «price of a career», internal control locus and average level of career competence. The third group, external adapters, is characterized by a low level of career-seeking activity, they are reluctant to pay a high price for a career, are predominated by the orientation toward comfort and have an external control locus. Finally, «external isolationists» are characterized by indifference to the prospect of career-finding opportunities, wholly relying on external agents in determining their own careers.

An important aspect revealed by the study is that the level of career claims is significantly exaggerated in all named groups. Accordingly, the most dysfunctional is the orientation of the group of external isolationists, which combine a high level of career claims and lack of activity in the searching for career opportunities.

Key words: career, career competency, professional aspirations, student youth.

БІСКУП ВІТАЛІЙ СТЕПАНОВИЧ

**КАР'ЄРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ:
СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Відповідальний за випуск:

доктор соціологічних наук, професор Піча Володимир Маркович

Підписано до друку 14.12.2017 р.
Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк офсетний. Зам. № 3-729
Умов.-друк. арк. 0,9.
Тираж 100 прим.

Віддруковано ФО-П Шпак В. Б.
46027, м. Тернопіль, бульвар Просвіти, 6/4
Свідоцтво про державну реєстрацію
B02 № 924434 від 11.12.2006 р.
тел. 8 097 299 38 99
E-mail: tooums@ukr.net