

СОЦІОТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОЕКТУВАННЯ КАР'ЄРИ

У статті представлено концептуальний аналіз специфіки проектування професійної кар'єри. Соціотехнологічні особливості етапу проектування розглянуто через призму структурних компонентів кар'єри (кар'єрних орієнтацій, кар'єрних ризиків та стратегій). Обґрунтовано, що процес кар'єрного проектування слід розглядати не як безперервну дію, що триває протягом усього життя, а як послідовність проектів, що обмежені у часі та ресурсах. Виділено, що однією з сучасних технологій успішного проектування кар'єри є самоменеджмент (в якому знаходять своє технологічне відображення структурні компоненти проекту кар'єри).

Ключові слова: кар'єра; проектування кар'єри; кар'єрні орієнтації; кар'єрний ресурс; кар'єрні ризики; кар'єрний самоменеджмент; студенти.

Постановка проблеми. Соціотехнологічний підхід до проблеми конструювання кар'єри зумовлює розгляд останньої як об'єкту соціального проектування. Кар'єра формується в контексті життєвого шляху особистості та виступає елементом загальної життєвої стратегії (як життєвий проект). Кар'єру ми визначаємо як спосіб само-реалізації індивідів, у яких є установка на кар'єрний розвиток. Цей спосіб самореалізації пов'язаний з послідовним включенням (виключенням) індивідів в різні види зайнятості (роботи) протягом життєвого шляху, а саме професійно-трудоного життя.

Актуальність дослідження кар'єри як об'єкта соціального проектування обумовлена складністю здійснення індивідуальних кар'єр через динамічні та радикальні зміни в суспільстві та сфері зайнятості, а також неможливістю керуватися традиційними методиками досягнення успіху. Інформаційне суспільство сприяє формуванню індивідуальної кар'єри, представляючи в мас-медіа моделі успішної професійної соціалізації, а також появою безлічі конкуруючих фахівців у сфері різного роду консультування (психотерапевтів, наставників, менторів, каучерів та ін.), які пропонують набір рекомендацій-вимог до індивідів, що бажають досягти успіху. Така ситуація призводить до того, що, формуючи власну кар'єру, людина стикається з проблемою балансування між загальним (стандартизованим, типовим) та одиничним (унікальним). Успішний розвиток кар'єри забезпечується за рахунок вміння індивіда ставити кар'єрні цілі та розробляти кар'єрні плани, а також гнучко адаптуватися до вимог суспільства. В результаті вищевказаних тенденцій сформувалася гостра потреба в соціальних процедурах та технологіях,

які б сприяли адаптації індивідів до швидко мінливих умов, особливо на етапі проектування кар'єри.

Теоретичне узагальнення та розробка соціологічної концепції кар'єри представлено у роботах таких вітчизняних соціологів як Альшевської Н. Ю., Лукашевича М. П., Подшивалкіної В.І. та ін. Зокрема, дані автори аналізують кар'єру через призму соціотехнологічного підходу. Проектування та планування професійної кар'єри, взаємодії суб'єктів у цьому процесі присвячені роботи Вишнякової М.В., Жуковської О.В., Могільовкіна В.А., Подольської С.А., Царіценцевої О. П. та ін. Аналіз публікацій даних авторів дозволяє констатувати, що існує суперечність між прагненнями індивіда в процесі проектування професійної кар'єри та його реальними можливостями в умовах швидкоплинного соціального середовища.

Мета статті полягає в концептуальному аналізі специфіки процесу проектування професійної кар'єри, а також виділенні його технологічних особливостей. Для досягнення заявленої мети передбачається вирішення наступних **завдань**: виділити структурні компоненти кар'єри; виявити особливості етапу проектування кар'єри через призму структурних компонентів (кар'єрних орієнтацій, кар'єрних ризиків); розглянути можливості самоменеджменту як інструменту проектування кар'єри та реалізації кар'єрного потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Важливим, з точки зору соціотехнологічного підходу до кар'єри, є її розуміння як цілісної системи, сукупності об'єктів, взаємодія яких обумовлює появу нових інтегративних якостей, не властивих окремим її частинам. Кар'єра характеризується єдністю та взаємодією її компонентів (кар'єрні

орієнтації, кар'єрний ресурс, кар'єрний капітал), структурними зв'язками між ними; доцільністю; амбівалентністю результату (досягнення соціального успіху або особистісного задоволення); ієрархічністю будови; виконанням функцій (насамперед – у самореалізації індивідів); наявністю зовнішнього оточення (організаційного та внутрішньо-професійного контекстів); має в якості підґрунтя певні ресурси (освіту, кар'єрний капітал тощо); їй притаманна самоорганізація, саморозвиток та самообмеження, саморуйнування. Особистісний компонент професійної самореалізації передбачає, що в центрі кар'єрного формування перебуває сам індивід як суб'єкт діяльності, його мотиви, мета, неповторний психічний склад.

Структурним компонентом кар'єри виступають кар'єрні орієнтації як підстава для формування цілей та планів, які реалізуються в процесі працевлаштування та здійснення професійного шляху в цілому. Під кар'єрними орієнтаціями ми розуміємо сукупність дій суб'єкта, спрямованих на оцінку проблемної ситуації, її дослідження та планування поведінки в процесі побудови кар'єри. Кар'єрні орієнтації нерозривно пов'язані з іншим структурним компонентом кар'єри – кар'єрним ресурсом. Останній, виступає джерелом її розвитку, що передбачає визначення та усвідомлення особистістю своїх можливостей та обмежень, рівня професійної підготовки, розвитку професійних здібностей та конкурентних переваг [2, с. 316]. Адекватна оцінка власних кар'єрних ресурсів, співвіднесення їх з вимогами конкретної професії та регіональним ринком праці дозволяє знизити ймовірність помилки при виборі майбутньої сфери діяльності.

На думку фахівців у сфері технологій управління кар'єрою на етапі планування слід розглядати процес її побудови не як безперервну дію, що триває протягом усього життя, а як послідовність проектів – дій з певним результатом, обмежених у часі та ресурсах [1]. Розбиття всієї діяльності на серію проектів дозволяє істотно зменшити горизонт планування, конкретизувати цілі, а, отже, збільшити точність планів та прогнозів щодо її розвитку. Для того щоб чітко спланувати кар'єру у вигляді послідовності проектів, суб'єкту необхідно освоїти технологію проектного управління.

У найзагальнішому сенсі проектування – складова частина управління, яка дозволяє забезпечити здійснення керованості та урегульованості деякого процесу. З точки зору побудови індивідуальних траєкторій, проектування – це діяльність, що створює сенс щодо прогнозування свого майбутнього. Виконання цієї діяльності передбачає прогностичну компетентність, яка визначає можливі шляхи досягнення майбутнього. Послідовність проектною діяльності включає наступні етапи [4, с. 1869]:

– актуалізацію потреби в значущим для особистості досягненні будь-якого результату: соціально-професійного визнання, кваліфікації, посади, звання та ін.;

- рефлексію ретроспекції професійно-освітнього минулого;
- конструювання образу бажаного майбутнього;
- розробку мети, завдань діяльності на різних часових відрізках траєкторії;
- здійснення моніторингу реалізації індивідуальної освітньої траєкторії та її коригування;
- складання портфоліо професійно-освітніх досягнень та верифікація прогнозу майбутнього – визначення ступеня його достовірності та обґрунтованості.

Проектування професійної кар'єри визначається, з одного боку, як особливий, спеціально організований різновид управлінської діяльності індивіда – носія кар'єри, в рамках якого забезпечується процес його професійного розвитку, цілеспрямований рух до досягнення намічених професійних цілей, аналіз та прогнозування можливих наслідків й результатів на основі сформованих індивідуальних уявлень. З іншого боку, проектування розглядається як цілеспрямована діяльність, що передбачає зовнішнє (по відношенню до носія кар'єри) управління процесом формування професійної кар'єри індивіда, яке забезпечує можливість, а також визначає напрями та обмеження індивідуального проектного процесу, на підставі соціально-економічних потреб суспільства [3].

Проектування можна розглядати як розгорнуте у часі та просторі цілеполагання. Цілеспрямованість виступає визначальною характеристикою етапу проектування кар'єри, яка зумовлює інші структурні компоненти кар'єри (способи, стратегії й тактики). Мета діяльності (точніше всіх дій, що входять в неї) є її інтегруюче й направляюче першоджерело. Цілі кар'єри змінюються з віком, а також з соціалізаційними етапами, із зростанням кваліфікації людини. Формування цілей кар'єри – процес, який пов'язаний з постійним самовдосконаленням та самоосвітою. Як зазначає Н.П. Лукашевич «метою кар'єри не можна назвати сферу діяльності, певну роботу, посаду або місце на службовій драбині. Вона має більш глибокий зміст» [8, с. 115]. Мета кар'єри полягає в інтенціональному ставленні індивіда до власної трудової діяльності, а, отже, залежить від потреби, згідно якій людина хотіла б займатися відповідною діяльністю.

Проте фахівці в галузі кар'єрного консультування наполягають на необхідності чіткого формулювання цілей кар'єри. У кар'єрному цілеполаганні розрізняють два рівня цілей [21].

Перший рівень це «надцілі» – стратегічні цілі життя, що служать орієнтирами в просторі довгострокового життєвого та кар'єрного планування. Їх можна планувати в загальній перспективі своєї кар'єри, не встановлюючи чітких термінів та деталей. В якості найбільш типових стратегічних цілей можна виділити наступні [8, с. 115]:

- займатися видом діяльності чи мати посаду, яка відповідає самооцінці й тому доставляє моральне задоволення;

– отримати роботу або посаду, що відповідає самооцінці, в місцевості, природні умови якої сприятливо діють на стан здоров'я та дозволяють організувати гарний відпочинок;

– займати посаду, яка посилює та розвиває можливості людини;

– мати роботу чи посаду, яка носить творчий характер;

– працювати за фахом або займати посаду, яка дозволяє досягти певного ступеня незалежності;

– мати добре оплачувану роботу чи посаду, яка дозволяє одночасно отримувати великі побічні доходи;

– мати роботу чи посаду, яка дозволяє продовжувати активне навчання;

– мати роботу чи посаду, що дозволяє займатися вихованням дітей чи домашнім господарством.

Другий рівень утворюють конкретні «робочі завдання». Це завдання, які ставляться та реалізуються в реальні конкретні терміни. До таких цілей можна віднести період пошуку первинної роботи. Це найбільш складний період в кар'єрному цілеполаганні, оскільки передбачає пошук роботи за різними «каналами», що завжди складно без досвіду способів та засобів щодо їх здійснення [2, с. 322].

Сформулювати конкретні кар'єрні цілі можливо на підставі дослідження «внутрішнього» середовища (професійно-особистісного потенціалу та ресурсів) та «зовнішнього» середовища (вимог та перспектив ринку праці). Далі необхідно визначити рівень кваліфікації, що вимагається для їх досягнення та окреслити конкретні практичні кроки щодо придбання досвіду та здібностей, тобто враховувати можливості механізму самоуправління.

Для більш чіткого формулювання цілей пропонують використовувати широко відомий принцип SMART, згідно з яким будь-яка мета повинна відповідати п'ятьма критеріями [7].

Specific (чітко визначений, специфічний) – відповідно до цього критерію, формулюючи мету, суб'єкт повинен дати собі відповіді на такі питання: Чого саме він прагне? Хто ще залучений в бажаний процес? Де і коли повинен бути досягнутий потрібний результат? За яких умов мета може бути досягнута?

Measurable (вимірюваний) – формулювання мети повинно включати критерії по яким може вимірюватись ступень досягнення результату. Тому необхідно поділити кінцевий результат на складові елементи, що вимірюються.

Achievable/Agreed (досяжний/узгоджений) – суб'єкт кар'єри повинен володіти здібностями, можливостями, ресурсами та бажанням досягти мети, яку ставить. Найбільше задоволення люди, як відомо, отримують при досягненні цілей, які знаходяться на межі їх можливостей, але не за ними. Далі відповідно до обраних цілей

розбудовується стратегія поведінки та визначаються конкретні дії.

Realistic/Relevant (реалістичний/релевантний) – даний критерій припускає, що мета повинна бути реалістичною та доречною. Її досягнення має вписуватися в реалії життя та співвідноситися з більш глобальними цілями та іншими умовами. Наприклад, якщо індивід хоче мати час на родину, виховання дітей, не варто погоджуватися на роботу з тривалими відрядженнями та великими постійними переробками.

Time-bound (визначений у часі) – передбачає чітке визначення як фінальних, так і проміжних термінів досягнення мети. Адже без чіткого плану до результату можна рухатися все життя, але так його й не досягти.

Усвідомлення та чітке формулювання цілей кар'єри дозволяє суб'єкту скласти оптимізований план, що являє собою реальну логічну послідовність завдань та дій щодо їх реалізації з врахуванням наявних ресурсних та часових обмежень й можливостей.

Значущим компонентом на етапі проектування кар'єри є оцінка ризиків та загроз. У широкому значенні, ризик можна визначити як можливість відхилення від мети, на досягнення якої спрямоване рішення. Маються на увазі такі ситуації, настання яких здатне різко відвести кар'єрний проект від наміченого плану або навіть повністю його знищити.

У процесі проектування кар'єри величезне значення набувають «ризиків соціального простору», пов'язані [6]:

– з ускладненням процесу розвитку професійної структури суспільства. У постіндустріальному суспільстві професійна структура суспільства динамічно розвивається, з'являються нові вимоги до професіонала (гнучкість, мобільність, самовдосконалення), які не можна випускати з уваги в процесі самовизначення. Внаслідок цього змінюється трудова біографія людини: професійна кар'єра набуває фрагментарний характер. У сучасній концепції кар'єри дані тенденції рефлексуються у таких конструктах як «калейдоскоп кар'єра» (kaleidoscope career) (Mainero & Sullivan, 2005; 2006) «різноманітна кар'єра» (protean career), «безмежна кар'єра» (boundaryless career), «транс-кордонна кар'єра» (boundary-crossing career) (Arthur, 2008) та т.п.;

– з нерівномірністю розвитку елементів системи освіти: знання та навички, що здобуваються у ВНЗ відстають від вимог ринку праці. Нерозвиненість мережевої форми реалізації освітніх програм (коли в освіту залучається не тільки освітній заклад, але й інші організації, що володіють ресурсами для навчання, проведення практики, здійснення інших форм навчальної діяльності) призводить до того, що система вищої освіти ледве встигає реагувати на актуальні запити суспільства, у той час, коли вона повинна прогнозувати вимоги майбутнього;

– з неузгодженістю розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг: ці соціальні інститути зараз діють більшою мірою автономно, в результаті чого безліч молодих фахівців стикаються з незатребуваністю отриманої професії на ринку праці. Професія сьогодні вже не може гарантувати подальше працевлаштування для випускника навчальних закладів.

З точки зору планування кар'єри ризики соціального простору знаходять своє відображення в трьох групах кар'єрних ризиків [1]:

1. Стихійних ризиках – впливу факторів, які не підвладні управлінню людиною, що будує свою кар'єру (наприклад, зміна ринкової кон'юнктури, розорення компанії, критичні зміни «правил гри» з боку держави та контролюючих органів, революції, війни, землетруси й т. п.). Стихійні ризики не піддаються адекватному прогнозуванню при плануванні кар'єрного проекту.

2. Соціальних ризиках – пов'язаних з нерівними стартовими можливостями у соціальному розвитку та освіті (походженням людини, успадкованим або придбаним соціальним статусом, особистісними та фізіологічними особливостями; отримання фаху, який незатребуваний ринком праці; відсутність дружніх зв'язків серед елітних груп; приналежність до національної меншини, субкультури або релігійної конфесії).

3. Матеріальних ризиках – пов'язаних зі ступенем контролю над необхідними для проекту матеріальними ресурсами (засобами та можливостями для отримання додаткової освіти; наявності або відсутності накопиченого матеріального капіталу, що дозволяє при бажанні кардинально змінити спеціальність, компанію, галузь).

Наявність соціального або матеріального ризику не означає, що успішний розвиток кар'єри буде неможливо, а дозволяє зрозуміти, що на подолання наслідків ризику необхідно закласти окремий ресурс, грамотно вибудувати кроки щодо зниження ступеня впливу цих ризиків або їх подання.

Структурним елементом кар'єри виступає також процесуальний компонент (способи, стратегії й тактики досягнення поставлених цілей та завдань). Однією з сучасних технологій успішного проектування кар'єри та реалізації кар'єрного потенціалу є самоменеджмент. Самоменеджмент (від *self-management*) – послідовне та цілеспрямоване застосування апробованих методів роботи в повсякденній практиці для оптимального й ефективного використання свого часу [7, с. 60-61]. Самоменеджмент також розглядають як науку про самоорганізацію та самоуправління людини. Застосування даної технології сприяє досягненню успіху не тільки в професійній сфері, але й в житті в цілому.

Н. П. Лукашевич запропонував його наступне визначення: «Самоменеджмент розуміється як послідовне та цілеспрямоване використання ефективних методів, прийомів та технологій само-реалізації та саморозвитку творчого потенціалу

людини» [7, с. 19]. Перевагами самоменеджменту є зменшення витрат на виконання роботи, поліпшення організації праці, зниження рівня стресів, задоволеність роботою, підвищення мотивації праці та рівня власної кваліфікації, зменшення помилок при виконанні своїх функцій, досягнення професійних та життєвих успіхів коротким шляхом.

Розуміючи під персональним менеджментом цілеспрямоване та послідовне застосування практичних методів управління в повсякденній діяльності з метою оптимізації використання своїх персональних ресурсів (інтелекту, волі, здібностей), можна констатувати, що найважливішу роль у системі самоменеджменту відіграє персональний кар'єрний менеджмент. Таким чином, особистість, що займається самоменеджментом, виступає як активна, прагнуча до певних цілей, постійного особистісного та кар'єрного росту людина. Основна мета самоменеджменту – самовизначитися у кар'єрному розвитку, максимально використовувати власні можливості та долаючи зовнішні обставини. Самоменеджмент в організації кар'єри – це самоуправління кар'єрою, вміння підібрати необхідну стратегію й тактику, щоб досягти плідності, реалізувати себе та розкрити свій кар'єрний ресурс в умовах конкуренції на ринку праці.

Технологія кар'єрного самоменеджменту має декілька варіантів [7]. З точки зору проектування кар'єри, на наш погляд, ефективною є методика ситуаційного аналізу, яка запропонована провідним німецьким експертом по раціоналізації праці менеджерами Л. Зайвертом, адаптована й модифікована до сучасних умов [9]. Технологія побудована на усвідомленні індивідом власних кар'єрних можливостей, що вже виступає значним кроком до їх успішної реалізації. За допомогою методики можна визначити, які особисті ресурси потрібно використовувати для досягнення кар'єрних цілей та прийняти рішення про поетапний розвиток кар'єри. Дана методика включає: 1) визначення власного положення в «кар'єрному ландшафті» за допомогою направляючих питань, що стосуються життєвого шляху в цілому (успіхів та невдач, впливу родини, сильних та слабких сторін особистості, найбільш пріоритетних цінностей та ін.), а також професійної сфери, зокрема (уявлень про професійні та посадові завдання, обов'язки, переваги та недоліки роботи); 2) складання особистого балансу успіхів та невдач (з точки зору володіння спеціальними знаннями та навичками, інтелектуальними та особистісними якостями); 3) виявлення власних сильних та слабких сторін у контексті виявлених достоїнств та недоліків; 4) визначення кар'єрних цілей, аналіз ресурсів та засобів, необхідних для їх реалізації. Дана технологія дозволяє досить повно та глибоко провести самодіагностику кар'єрного потенціалу, успішно визначити шляхи реалізації кар'єрних можливостей.

Формування основи кар'єрного проекту, який забезпечує надалі ефективність реалізації професійної кар'єри, здійснюється в процесі отримання професійної освіти. Визначення власних кар'єрних можливостей та обмежень, вироблення стратегії та тактики є необхідним підготовчим етапом кар'єри, особливо для такої соціальної групи як випускники ВНЗ. Тим не менш, існує суперечність між недосконалістю системи вищої освіти в проектуванні професійної кар'єри студентської молоді та необхідністю більш ефективного реалізації потенціалу вищої освіти в управлінні професійною кар'єрою випускників.

Результати пілотажного дослідження стратегій проектування кар'єри студентами випускних курсів ОНУ ім. І.І. Мечникова (березень-травень 2014 року) дозволили виявити особливості даного етапу¹. Одним із завдань дослідження було виявлення вміння студентами-випускниками орієнтуватися в інформаційних потоках ринку праці. Більше половини студентів (54 %) не обізнані про ситуацію зі свого фаху на регіональному ринку праці (моніторинг проводили лише 46 % опитаних), інші або не цікавилися цим питанням (26 %), або не змогли відповісти (28 %). Тим не менш, 58 % респондентів зазначили, що відстежували вакансії та вимоги, що пропонуються до претендентів, здебільше на відповідних Інтернет-ресурсах (53 %) та в місцевій періодиці (5 %). 42 % опитаних на даний час цим питанням ще не цікавилися.

Що стосується досвіду взаємодії з ринком праці, який розглядається багатьма роботодавцями у якості вагомого фактору успішного працевлаштування випускника, то пробний досвід мала лише третина студентів (31 %); працюють неповний робочий день – 10 % та працюють повний робочий день лише 5 %. У тих, хто працює та підробляє на даний час – тільки у 17 % випадків ця трудова діяльність пов'язана з фахом та у 27 % – цей зв'язок відсутній.

Результати дослідження показали, що в питаннях пошуку робіт випускники більше покладаються на самостійний пошук вакансій, ніж на допомогу формальних каналів з працевлаштування (спеціалізованих служб, таких як державна служба зайнятості, університетські центри кар'єри чи професійні рекрутингові агентства).

Найбільш ефективними способами пошуку роботи, на думку студентів, виступають: сприяння родичів та знайомих (57 %); самостійна розсилка резюме по організаціям, офісам, підприємствам – 50 %; пошук вакансій в Інтернеті – 49 %. Менша частина респондентів вказала – на звернення в

організацію, в якій раніше проходили практику (30 %) та розміщення резюме на безкоштовних кадрових Інтернет-ресурсах (21 %). Ще рідше були відзначені: звернення в службу зайнятості населення – 14 %; відвідування ярмарків кар'єри – 13 %; а також допомога університетського центру кар'єри (зайнятості) – 10 %. Практично неефективними виявилися такі способи як пошук вакансій в газетах, спеціалізованих збірниках; допомога платних послуг кадрових агентств; розміщення оголошень в газетах та спеціалізованих збірниках.

Що стосується функціонуючого в університеті відділу щодо сприяння працевлаштуванню випускників та студентів то, інформацією про нього володіють лише 18 % опитаних, більша частина (66 %) не володіє цією інформацією та не розглядають роботу такого відділу як дієвого способу для майбутнього працевлаштування. Це підтвердило гіпотезу про те, що потенціал ВНЗ в проектуванні професійної кар'єри молоді в університеті реалізується недостатньо. Лише 11 % студентів брали участь у програмах з обміну студентами та міжнародних стажуваннях. Це також може свідчити про те, що даний канал з отримання необхідних професійних знань та навичок ще поки слабо розвинутий в університеті.

В якості найбільш ефективних заходів, що сприяють розвитку кар'єри, ініціаторами яких виступають факультети (кафедри), на яких навчаються студенти, були виділені: проходження практики (стажування) в організації, на підприємстві (51 %); участь у конференціях (51 %); участь у дослідницькому проєкті (49 %). Як менш ефективними були відзначені: участь у стипендіальній програмі (38 %); участь у конкурсі студентських робіт (36 %); лекції-презентації представників організації-роботодавця та участь у професійному конкурсі (34 %); консультації фахівців з працевлаштування та тренінги (ділові ігри) з розвитку навичок, необхідних для працевлаштування (33 %); проведення ярмарків вакансій та виставок (32 %); екскурсії в організації, на підприємства (23, 4 %).

Таким чином, результати проведеного дослідження продемонстрували низьку ступінь володіння студентами сучасними технологіями проектування кар'єри, погану поінформованість про ситуацію на регіональному ринку праці. Для більшості студентів випускних курсів проектування власної кар'єри засноване не на аналізі об'єктивної ситуації, оцінці власних здібностей та чітких стратегіях дій по початковій самореалізації, а на основі ідеалізованих уявлень, що в свою чергу суттєво ускладнює процес її індивідуального проектування. Що стосується участі ВНЗ у цьому процесі, то можна констатувати, що в університеті відсутня належним чином сформована культура кар'єрного проектування, його потенціал як фактора, що сприяє успішному професійному самовизначенню, поки ще задіяний недостатньо.

Висновки. Таким чином, за результатами дослідження проблеми проектування кар'єри

¹ У дослідженні взяли участь 107 студентів випускних курсів двох профілів навчання: гуманітарного та природничо-наукового. Зокрема, що навчаються за такими спеціальностями: «соціологія» (n=25); «політологія» (n=18); «філософія» (n=15); «прикладна математика» (n=24); «класична математика» (n=19); «математична економіка та економетрика» (n=6). Більшу частину опитаних (n=92) склали студенти 4 курсу навчання, 15 – студенти 5 курсу.

можна зробити висновок, що сучасний ринок праці висуває нові вимоги не тільки до претендентів, але й до системі вищої освіти в цілому. Мережева взаємодія у сфері вищої професійної освіти, яка ще тільки набуває розвитку в університеті, виступає необхідним фактором затребуваності та успішної самореалізації молодих фахівців. Для подолання негативних наслідків сучасної соціально-економічної ситуації та успішної адаптації студентів-випускників до умов сучасного ринку, необхідно вже на етапі професійної освіти приділяти увагу питанням планування кар'єри,

зокрема, навчаючи студентів технологіям самоменеджменту та самопрезентації, які сприяють придбанню та вдосконаленню необхідних практичних навичок управління собою. У якості перспектив подальшого вивчення проблеми проектування кар'єри студентами-випускниками передбачається дослідження того, наскільки дана група усвідомлює й розуміє необхідність володіння технологіями кар'єрного самоменеджменту та які конкретно навички самоорганізації застосовуються випускниками для проектування та розвитку власної кар'єри.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вишнякова М. Управление карьерой.– [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-xecutive.ru/knowledge/announcement/687979/>?
2. Выпускник вуза в современном социокультурном пространстве: монография / Под. общ. ред. д-ра социол. наук Е. А. Подольской; Нар. укр. акад. – Х.: Изд-во НУА, 2011. – 416 с.
3. Жуковская О.В. Функционирование системы проектирования профессиональной карьеры молодежи в условиях трансформирующегося российского общества // Потенциал развития России XXI века: сборник статей VI Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2009. – С. 46–48.
4. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Теоретико-прикладные основания прогнозирования профессионального будущего человека // Фундаментальные исследования. – М.: Издательский Дом «Академия Естествознания». – 2014. – № 9. – С. 1863–1869.
5. Иванова М.С. Сетевое взаимодействие в сфере высшего профессионального образования как фактор эффективной подготовки высококвалифицированных кадров // Современное общество и труд: сборник научных статей / ред. кол. Р.В.Карапетян (отв. ред.), А.А.Русалинова, О.А.Таранова. – СПб.: Издат. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. – 909с. – С. 773–779.
6. Лобова Е. В. Процесс первичного профессионального самоопределения учащихся: социологический анализ. Автореферат дисс. на получения степени канд. социол. наук: 22.00.04. – Екатеринбург, 2006. – 128 с.
7. Лукашевич Н.П. Теория и практика самоменеджмента: Уч. пособие. – К.: МАУП, 1999. – 360с.
8. Макро- і мікросоціальна інженерія: соціоінженерний праттикум – Одеса: Астропринт, 2001. – 236с.
9. Могилевкин В. Технология управления карьерой. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.znanie.info/_portal/ec/2-common-tehnologii_upravlenia_karieroi.pdf
10. Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг / О.П.Цариценцева. – Оренбург: Изд-во РИО ОУНБ им. Н.К.Крупской, 2009 – 186 с.

Е. С. Алексенцева-Тимченко,

Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова, г. Одеса, Украина

СОЦИОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

В статье представлен концептуальный анализ специфики проектирования профессиональной карьеры. Социотехнологические особенности этапа проектирования рассмотрены через призму структурных компонентов карьеры (карьерных ориентаций, карьерных рисков и стратегий). Обосновано, что процесс карьерного проектирования следует рассматривать не как непрерывное действие, продолжающееся в течение всей жизни, а как последовательность проектов, ограниченных во времени и ресурсах. Выделено, что одной из современных технологий успешного проектирования карьеры является самоменеджмент (в котором находят свое технологическое отображение структурные компоненты проекта карьеры).

Ключевые слова: карьера; проектирование карьеры; карьерные ориентации; карьерный ресурс; карьерные риски; карьерный самоменеджмент; студенты.

K. S. Alexentseva-Timchenko,

Odessa National University by I. I. Mechnikov, Odessa, Ukraine

SOCIOTECHNOLOGICAL ASPECTS OF CAREER DESIGN

In article it is proved that sociotechnological approach to career research suggests its considering as complete system, set of elements whose interaction causes existence of the new integrative qualities not peculiar

to the components forming it. Career is forming in the context of course of life of individual and acts as an element of life strategy (as project of life). The conceptual analysis of specifics of process of professional career design is presented in the article, its technological features are marked out. In particular, structural components of career are marked out; features of a design stage of career through a prism of structural components (career orientations, career risks) are revealed; possibilities of self-management as the instrument of design of career and realization of career potential are considered.

In article it is proved that process of designing of professional career should be considered not as the continuous action proceeding during all life but as sequence of projects, that are the actions with a certain result limited in time and resources.

Results of empirical research of career design strategy by final years students of career orientations of final years students at the initial stage of its design are presented. As a result, the conclusion is drawn about necessity of paying attention to questions of planning of career at a stage of professional education, in particular, training students in technologies of self-management and self-presentation for acquisition and improvement of necessary practical skills of management of themselves.

Key words: career; career design process; career orientations; career resources; career risks; career self-management; students.

Рецензенти: *Гавеля В. Л., д. філос. н., професор;*
Полюга В. А., к. соц. н., доцент.

© Алексенцева-Тімченко К. С., 2015

Дата надходження статті до редколегії 17.03.2015