

УДК: 371.1

© Сурякова М.В., 2012 р.

М.В. Сурякова

Національна металургійна академія  
України, м. Дніпропетровськ

## **РОЗВИТОК КАР'ЄРНИХ ОЧІКУВАНЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ВНЗ**

В статті досліджуються умови розвитку кар'єрних очікувань як ставлення до професійної діяльності майбутніх фахівців. Рівень розвитку кар'єрних очікувань визначається рівнем усвідомлення ставлення до професійної кар'єри.

*Ключові слова:* професійна кар'єра; кар'єрні очікування; усвідомлення.

**М.В. Сурякова**

### **РАЗВИТИЕ КАРЬЕРНЫХ ОЖИДАНИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ**

В статье исследуются условия развития карьерных ожиданий как отношения к профессиональной деятельности будущих специалистов. Уровень развития карьерных ожиданий определяется уровнем осознания отношения к профессиональной карьере.

*Ключевые слова:* профессиональная карьера; карьерные ожидания; осознание.

**M.V. Suryakova**

### **DEVELOPMENT OF CAREER EXPECTATIONS OF FUTURE PROFESSIONALS IN HIGHER EDUCATION**

The article searches the conditions of career expectations as the attitudes to the professional activity of future specialists. The comprehension level of the attitude towards professional careers determines the development level of career expectations.

*Key words:* career development; career expectations; awareness.

**Постановка проблеми.** Професійне навчання у ВНЗ за своїм сенсом є умовою подальшого професійного життя людини, яке відбувається зазвичай протягом тридцяти-сорока років. Саме з професійною працею пов'язується розвиток особистості у дорослому віці, її психічне здоров'я, самоповага, задоволеність життям в цілому. Одержуючи в навчальному закладі професію, майбутній фахівець зазвичай сподівається на розвиток свого подальшого професійного життя, на успішність своєї професійної кар'єри. В уявленнях сучасної студентської молоді спостерігається поєднання понять “кар'єра” і “успіх”, кар'єра визначається виключно як успішна. Таке розуміння відбиває ставлення молоді до цього явища як до позитивного, цінного, очікуваного в своєму професійному майбутньому. Позитивне ставлення до майбутньої

професійної кар'єри виступає важливою основою спрямованості людини на реалізацію своїх можливостей в умовах професійної діяльності, утвердження в професійній сфері, досягнення високого рівня професіоналізму. Тому вибір кар'єри, зауважується в науковій літературі, має смислоутворюючий характер, а реалізація індивідуальної професійної кар'єри виступає найважливішим елементом самореалізації та саморозвитку людини [1, с.272].

Разом з цим, мобілізуючий потенціал, що міститься у позитивному ставленні до професійної кар'єри, не завжди забезпечує реальних кроків людини у втіленні кар'єрних планів. На наш погляд, гальмування або, навіть, припинення реалізації кар'єрних планів у професії може бути пов'язано з декількома причинами. По-перше, позитивне ставлення до кар'єри взагалі не забезпечує такого ж ставлення до конкретної професії, за якою навчається майбутній фахівець. По-друге, уявлення про професійну кар'єру можуть мати дуже узагальнений характер, в яких не визначена мета, умови та засоби її досягнення. По-третє, кар'єрним очікуванням більш притаманна емоційна забарвленість оцінки, ніж раціональне усвідомлення сутності професійної кар'єри, її загального значення та особистісного сенсу.

Кар'єрні очікування майбутніх фахівців в залежності від свого змісту та характеристик виступають як фактор, що активізує та спрямовує особистість на реалізацію та розвиток професійного потенціалу, або стає фактором, що ускладнює подальшу професійну діяльність. У першому випадку кар'єрні очікування можуть бути визначені як перспективні у професійному становленні фахівця, у другому – як неперспективні.

Відсутність чіткості в уявленнях людини щодо засобів досягнення мети про бажану роботу пов'язано з неясними уявленнями відносно реальних професійних цінностей, організаційних умовах, механізмах посадового росту, соціальних та адміністративних нормах. За даними Є.І. Рогова, в дослідженні уявлень молодих вчених про зміст роботи наукового співробітника виявилася повна невідповідність реальності. Вузьке тлумачення початківцями змісту професійної праці помітно спостерігається і в інших галузях професійної діяльності:

констатується непоінформованість молодих людей про реальні умови та особливості професійної праці [2, с.86].

**Постановка завдання.** Метою нашої статті стало визначення умов розвитку кар'єрних очікувань майбутніх фахівців та виявити їх особливості у студентів ВНЗ на сучасному етапі соціально-економічного розвитку українського суспільства.

Наразі професійна кар'єра розуміється більшістю фахівців як послідовність професійних ролей, статусів та видів діяльності в житті людини, і визначається як надзвичайно бажане в професійному житті людини явище [3, с.146]. Саме в професійній кар'єрі відбувається становлення фахівця як професіонала, що проявляється у розвитку особистості, оволодінні професійною діяльністю, реалізації особистості в професії та досягнення нею вершин професіоналізму [4].

Кар'єра вважається одним з показників розвитку індивідуального професійного життя людини, тобто досягнення нею бажаного статусу й відповідного йому рівня і якості життя. Успішно втілена кар'єра дозволяє людині домогтися визнання своєї неповторності, значимості для інших людей, для суспільства в цілому. Така трактовка професійної кар'єри відмічається у багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких О.Г. Молл, О.М. Толстая, М.В. Сафонова, В.О. Чикер, В.Г. Почебут, О.Я. Кібанов, М.С. Пряжніков, Є.О. Могільовкин, І.Д. Ладанов, О.О. Бодальов, Л.О. Рудкевич, Т.Х. Невструєва, Т.Г. Гнедіна, Е.Schein, К.Kram, D.Super, D.Hall, і ін.

**Виклад основного матеріалу.** По закінченні професійного навчання перед людиною стоїть необхідність пошуку свого місця в соціально-економічному середовищі, фахівець змушений обирати собі місце роботи, і тим самим визначати свій подальший професійний та особистісний розвиток, загальний напрямок професійної кар'єри. Момент визначення вектору професійного розвитку пов'язаний з кар'єрними очікуваннями фахівця. Саме характер кар'єрних очікувань фахівця відбиває наміри щодо місця застосування своєї професійної праці. Наприкінці навчання майбутній фахівець особисто створює певний зразок

подальшої професійної кар'єри на основі своїх уявлень, а також свого ставлення до неї, що втілюється в його кар'єрних очікуваннях.

Очікування у психології визначаються як прогностичне, достовірне ставлення до світу, до різноманітних об'єктів, їхньої динаміці [5]. Досліджуючи феномен очікувань, Р.Х. Шакуров відзначає, що за емоційним забарвленням очікування бувають бадьорі (позитивні), коли очікується позитивно-емоційний, бажаний результат, та тривожні (негативні), пов'язані з небажаним результатом [6, с.35]. У визначенні очікувань підкреслюється його емоційний компонент, який безпосередньо пов'язаний з системою ставлень людини.

Узагальнюючи висунуті положення в роботах О.М. Іванової, В.О. Толочек, О.Г. Молл, Є.О. Могільовкіна, В.І. Слободчикова, Н.А. Ісаєвої, С.Т. Джанерьян, А.М. Шевелевої, Б.Ф. Ломова, В.М. М'ясищева, кар'єрні очікування можна визначити як емоційно-оціночне ставлення особистості до професійної кар'єри, яке відбиває суб'єктивне уявлення про професійну кар'єру та характер суб'єкт-об'єктного взаємозв'язку, обумовлює регуляцію професійної поведінки, спонукає до усталення особистості у професійній діяльності.

Кар'єрні очікування, таким чином, у процесі професійного становлення виступають показником, за яким можна виявити актуальний зв'язок майбутнього фахівця з професією, професійною кар'єрою, дослідити особливості особистісного та професійного становлення на певному етапі, та на цій основі прогнозувати перспективність подальшого просування фахівця в професійному середовищі.

Зазвичай саме на етапі професійного навчання майбутній фахівець набуває впевненості щодо припущень місця свого працевлаштування. Але професійне становлення майбутнього фахівця будь-якої галузі наразі пов'язане з деякими труднощами, що визначає особливості їхніх кар'єрних очікувань. Як визначається більшістю авторів публікацій останнього часу, проблема полягає в тому, що вкрай затребувані в теперішній час галузевими підприємствами і організаціями випускники не прагнуть працювати за фахом, який отримали у ВНЗ [7, с.11]. Поряд з цим сьогодні на багатьох вітчизняних промислових підприємствах та

організаціях відчувається недостача, наприклад, інженерно-технічних робітників, в першу чергу молодих спеціалістів.

Причина цього явища може бути визначена тим впливом інформації соціально-економічного характеру, що вже під час перебування у ВНЗ відчують молоді люди. Наприклад, під час проходження виробничої практики, яка з одного боку сприяє формуванню реалістичності уявлень майбутнього фахівця про конкретну професійну діяльність, з іншого боку виявляє для нього цілий ряд проблем реального виробництва, пов'язаних з нестійким фінансовим та юридичним положенням виробництва, порівняно низьким рівнем оплати праці. Крім того, статус робітника інженерно-технічного профілю в сучасному українському суспільстві порівняно з попереднім етапом соціально-економічного розвитку значно змінився у бік зниження престижності.

В таких умовах виникає коло проблем: відсутність справжнього інтересу до професії не сприяє виникненню активності глибше й точніше усвідомити її сутність, а поверхневе розуміння професії не викликає інтересу до неї. Однак соціально-психологічна адаптація майбутнього фахівця в конкретному професійному середовищі в значній мірі залежить від того, наскільки ясно він усвідомлює свої очікування щодо подальшого професійного шляху.

Проведені нами дослідження (2007, 2008, 2011) актуальних уявлень майбутніх фахівців різних спеціальностей, що навчаються у ВНЗ, дозволило виділити їхні характерні особливості, які складають основу ставлення до професійної кар'єри.

В уявленнях більшості досліджуваних студентів поняття “кар'єра” визнається як цінність, що займає важливе місце в житті людини; поняття “професія” визначається як можливість самореалізації і самоствердження для людини; поняття “робота” розуміється як прикра необхідність заробляти, що не пов'язується з реалізацією професійної кар'єри. В цілому студенти визначають кар'єру, в першу чергу, як засіб поліпшення матеріального становища та можливість для самореалізації і розвитку професіонала. Разом із цим визначення цінності та значення кар'єри особисто для себе є не досить впевнене за

характером, у судженнях частини майбутніх фахівців висловлюється проблематичність будування кар'єри за своєю професією, невіра у можливий розвиток кар'єри в професії.

Відзначається досить високий рівень розуміння щодо засобів реалізації професійної кар'єри, умов, за якими можливе просування; визнається головним чинником реалізації кар'єри особистісні якості фахівця, власна активність і відповідальність за свої дії. Відносно очікуваних труднощів в реалізації кар'єрних планів спостерігається дуже узагальнене уявлення досліджуваних, відсутність реалістичності щодо суміщення кар'єри з іншими сторонами життя людини, конкретності в уявленнях щодо зусиль, які можуть знадобитися у реалізації професійної кар'єри, невпевненість в своїх можливостях контролювати та управляти реалізацією професійною кар'єри.

Характер ставлення до професійної кар'єри, можна визначити як позитивно-активне, позитивно-помірне й негативне. У нашому дослідженні було виявлений переважний позитивно-активний тип ставлення до професійної кар'єри майбутніми фахівцями. Таке ставлення, однак, супроводжується досить розмитими, нечіткими уявленнями щодо реальних умов втілення кар'єри у професійному середовищі та власних завдань на цьому шляху. Отже, результати дослідження особливостей кар'єрних очікувань майбутніх фахівців дозволяють визначити узагальненість як інтегративну характеристику уявлень, переважну емоційність у ставленні до професійної кар'єри, а також низький рівень усвідомленості сутності професійної кар'єри та її складових.

На наш погляд, в процесі формування кар'єрних очікувань фахівців саме усвідомлення має бути тим чинником, що здатний перетворити їх у бік більшої перспективності, яка проявляється у розкритті мобілізуючої здатності кар'єрних очікувань.

Усвідомлені кар'єрні очікування обумовлюють адекватність професійної підготовки фахівців сучасним соціально-економічним вимогам, спрямовують і усталюють фахівця в професії завдяки визначенню особистісного сенсу, мети та засобів реалізації кар'єри, а також мотиву активності у реалізації професійної

кар'єри, сприяють успішності їхнього подальшого професійного просування. Тому в професійній підготовці у ВНЗ повинні бути створені відповідні умови, які сприяють розвитку усвідомленості майбутніми фахівцями своїх кар'єрних очікувань.

Усвідомлення визначається як процес, який поєднує поняття і його розуміння: усвідомлення поняття розглядається як найвища ступінь формування понять. Усвідомлювати – означає приймати свідомо, досягти розумом, розуміти значення, суть; а також повністю розуміти, правильно оцінювати, проникати в суть [8, с.706].

Усвідомлення кар'єрних очікувань полягає в усвідомленні предмету, на який направлені очікування – професійну кар'єру, точніше, її образ. С.Л. Рубінштейн підкреслював, що лише тоді, коли предмет усвідомлений, “людина починає розуміти, чого він бажає, і тому може на новій усвідомленій основі організувати свої дії” [9, с.588]. Визначаючи кар'єру як активну діяльність людини у професійній сфері, відповідно необхідно виділити та усвідомити її структурні компоненти – мотив, ціль, умови здійснення, а також визначення її значення й особистісного сенсу. Вже сама спроба визначити рівень усвідомленості окремих компонентів має привести людину до постановки проблеми в цьому аспекті, що сприяє подоланню неусвідомленості.

В вітчизняній психології існує положення, згідно якому усвідомлення мети діяльності виступає основною підставою виникнення будь-якої дії. Тому неусвідомленість мети супроводжується низьким рівнем активності людини, або і взагалі її відсутністю. Подібне можна висловити також відносно усвідомленості особистісного сенсу. Мотиви ж не завжди усвідомлюються людиною, деякі з них можуть проявлятися в свідомості у формі емоцій, які є важливим показником у визначенні провідного мотиву. У визначенні особливостей зв'язку предмету і мотиву зазначається, що “предмет має пройти тривалий період акумуляції позитивних емоцій”, ніж стати мотивом діяльності [10, с.130].

Усвідомленість як загальна (інтегративна) характеристика кар'єрних очікувань визначає рівень їх реалістичності, що в свою чергу виступає умовою

практичного втілення професійних планів, вірогідність чого тим більш, чим вище рівень реалістичності. Рівень реалістичності перспективи майбутнього людини визначається базовою умовою його позитивного впливу на поточну поведінку. Рівень реалістичності майбутнього має обумовлювати також і його (майбутнього) регулюючу функцію в цілеспрямованій поведінці.

Узгодженість розумового й емоційного процесу людини підкреслюється С.Л. Рубінштейном, який вказує на взаємовплив цих процесів: у поєднанні інтелектуального і афективного емоційність підпорядкована контролю інтелекту, а включення почуття додає думці більшу напруженість, гостроту, пристрасність [11, с.318]. Позначене положення є вкрай важливим для розуміння взаємозв'язку уявлень про професійну кар'єру та ставлення до неї. За нашою думкою, достовірність образу професійної кар'єри, його визначеність, внутрішня узгодженість і представленість її компонентів, сприяє усвідомленню сутності явища, що й має стати основою для формування певного ставлення до нього.

Оскільки у згаданому вище дослідженні особливостей актуальних уявлень майбутніх фахівців основними характеристиками образу професійної кар'єри були узагальненість та переважна емоційність, що не сприяє підвищенню рівня його усвідомленості, то умовами, за якими має відбуватися підвищення рівня усвідомленості, можуть стати конкретність та інтелектуалізація емоційності образу професійної кар'єри. За нашою думкою, розвиток кар'єрних очікувань може забезпечуватися саме за допомогою усвідомлення уявлень та особистого ставлення до професійної кар'єри, що додає перспективності очікуванням.

Рівень усвідомлення власних засобів діяльності, особистісних особливостей суттєво підвищується завдяки спостереганню, протиставленню, інтерпретації точок зору, позицій, засобів та прийомів сприйняття та поведінки. Завдяки збільшенню інформації, студенти мають усвідомлювати і оцінювати альтернативи професійної поведінки й ріст власних професійних та особистісних можливостей.

Отже, розвиток кар'єрних очікувань пов'язаний з процесом усвідомлення, який потребує організації пізнавальної діяльності майбутніх фахівців. Забезпечення розвитку кар'єрних очікувань має бути втілено в спеціальній



корекційно-розвивальній програмі, яка сприяє перетворенню мотиваційної, інтелектуальної, афективної структур особистості, а також формування готовності до певних дій у професійній сфері. Програма має передбачати перетворення на різних рівнях організації кар'єрних очікувань: когнітивному (знання), емоційно-оціночному (значимість), поведінковому (наміри).

Когнітивний рівень відбиває наявні знання фахівця про особистісні якості, власний професійний досвід, що склався на даний момент, знання особливостей актуальної соціально-економічної ситуації, умов праці за професією, прогноз успішності взаємовідносин в системі професійної праці, перспективи розвитку професії тощо. Емоційний рівень включає оцінку привабливості об'єкта професійної праці, значущість для фахівця процесу взаємодії в професійному полі, а також оцінку особистісних можливостей у досягненні цілей та результату, який передбачається.

### **Висновок.**

На основі існуючих знань про майбутню професійну ситуацію, оцінки її привабливості та особистісних професійних можливостей складаються актуальні уявлення щодо майбутньої професійної діяльності, ставлення до неї та на цій основі формуються наміри, установки, поведінкові стратегії фахівця. Інтерес до професії, спрямованість на професійну діяльність, прихильність до професійної галузі на поведінковому рівні визначається наявністю вмінь створювати загальний стратегічний професійний план, визначати умови його реалізації, розробляти варіанти плану професійного розвитку, вибирати відповідні технології, розподіляти дії протягом часу тощо.

В цілому програма розвитку усвідомленості кар'єрних очікувань майбутніх фахівців має сприяти підвищенню рівня компетентності в організації та реалізації власної професійної кар'єри.

### Список літератури

1. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1999. – 360 с.

2. Рогов Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 336 с.
3. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. – 440 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический Проект, 2003. – 244 с.
5. Краткий психологический словарь / Ред.-сост. Л.А. Карпенко / Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – Ростов-на-Дону: изд-во «Феникс», 1999. – 512 с.
6. Шакуров Р.Х. Психология эмоций: новый подход // Мир психологии. – 2002. - №4. – С. 30-44.
7. Сухов С., Ряховский А., Галетова Н. и др. Рынок труда и проблемы трудоустройства // Высшее образование в России. – 2006. – №4. – С. 10-15.
8. Івченко А. Тлумачний словник української мови. – Харків: Фоліо, 2006. – 766 с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 1999. – 720 с.
10. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию Курс лекций. – М.: ЧеРо, 2002. – 336 с.