

УДК 316.444.5

**В. О. Болотова,
Т. М. Байдак**

КАР'ЄРА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО СКЛАДУ УНІВЕРСИТЕТІВ: ПРОБЛЕМА ВИМІРЮВАННЯ

Розглянуто поняття трудової кар'єри як поступового просування по службовій драбині, зміни навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника. Підкреслено, що особливістю кар'єри науково-педагогічного складу є невіддільність професійної та внутрішньоорганізаційної кар'єри, причому провідну роль відіграє саме професійне зростання. Зазначається, що кар'єра викладачів вищів має зигзагоподібний вигляд. Відзначено зигзагоподібний вигляд кар'єри викладача. Виділено основні суб'єктивні та об'єктивні показники кар'єрного росту науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: трудова кар'єра, професійна кар'єра, внутрішньоорганізаційна кар'єра, науково-педагогічний склад, показники кар'єрного росту.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Науково-педагогічний склад – це основний виробничий персонал в освітній організації, основний людський капітал вищого навчального закладу, і він вимагає відповідної системи підготовки та розвитку, відповідних вкладень і системи як винагород, так і відповідальності за якість його праці, можливостей для просування по кар'єрних сходах.

Сьогодні нормальною є ситуація, коли викладач бажає знайти перспективи службового зростання і можливості підвищення кваліфікації. Якщо це не відбувається, то мотивація поведінки викладача стає слабкою, людина працює не на повну силу, не прагне підвищувати кваліфікацію і розглядає вищий навчальний заклад як місце, де можна перечекати деякий час перед переходом на нову, більш перспективну роботу. Тому періодичне вимірювання успішності кар'єри науково-педагогічного складу є обов'язковим елементом управління кар'єрою викладачів у вищому навчальному закладі. Це, у свою чергу, потребує визначення системи показників для однозначного оцінювання та можливості порівняння даних.

Аналіз досліджень і публікацій. Питання кар'єри взагалі стали вивчатися порівняно недавно. Витоки вивчення проблем кар'єри йдуть з досліджень феномена соціально-професійної мобільності. Так, на переміщення людей по щаблях різних ієрархій звертали увагу М. Гізо (церковна ієрархія), А. Токвіль (соціальна ієрархія). Найглибше уявлення про мобільність були розкриті пізніше у працях П. Сорокіна, Т. Парсонса та їх послідовників: Р. Бендикса, П. Бло, О. Данко, Е. Джексона, Г. Кроккета, С. Ліпсета й інших.

© Болотова В. О.,
Байдак Т. М., 2015

На сучасному етапі можна виділити ряд зарубіжних авторів, які присвятили свої роботи різним аспектам кар'єри: В. Берг, Ф. Беттджер, Е. Беррі, Р. Кросс, Х. Маккей, Б. Швальбе. Серед пострадянських дослідників кар'єри найбільш помітні А. Гусева, І. Добротворський, А. Зінов'єв, В. Іглін, Б. Літова, А. Маркова, В. Петрушин, В. Поляков, С. Попов, С. Сотнікова, О. Ушаков.

В соціології поняття «кар'єра» застосовується в межах концепцій соціальної стратифікації й соціальної мобільності (М. Вебер, П. Сорокін, Т. Парсонс, С. Ліпсет, Р. Бендікс, К. Девіс, У. Мур, П. Блау, О. Данкен, Е. Гідденс, Д. Локвуд, Дж. Голдторп, С. Стюарт), де для аналізу кар'єрних просувань використовуються поняття «соціальний статус», «соціальна роль», «позиція», «влада»; у традиціях символічного інтераакціонізму (концепція «моральної кар'єри» І. Гофмана), у теоріях девіантної поведінки (Г. Беккер), тобто не обов'язково в контексті сфери праці [1, с. 2].

У сучасній науковій літературі представлено різні аспекти цієї проблеми, зокрема:

- організаційне керування кар'єрою (М. Вудкок, Д. Френсіс, Дж. Сонненфелд, Т. Санталайнен, Ю. Г. Одгов, С. В. Шекшня);
- технологія професійної кар'єри, вибір професійного напрямку в кар'єрі (А. К. Маркова, А. С. Гусева, В. А. Іглін, А. Я. Кібанов, С. І. Сотнікова, А. П. Єгоршин);
- розвиток особистості у процесі реалізації й планування кар'єри (Б. Швальбе, Х. Швальбе, Л. Пітер, В. Берг);
- стимули, мотиви й цілі кар'єри (Б. К. Рагінс, Е. Сандстром, Д. Г. Уінтер, Дж. Ван Манен, С. Р. Барлі);
- індивідуальні відмінності як фактори розвитку професійної кар'єри (Дж. Л. Холланд, Д. Сьюпер, Є. Шейн) [1, с. 2–3].

У роботах цих авторів зроблено акцент на розробці технологій сучасної професійної кар'єри, в той час як питання розробки показників успішності кар'єри слабо порушено, крім того, недостатньо уваги приділяється специфіці кар'єри викладачів вищих навчальних закладів, що обумовлює актуальність цієї роботи.

Виклад основного матеріалу. Термін «кар'єра» походить від латинського слова *carus* – віз, візок; від італійського *carriera* – біг, життєвий шлях, поприще; від французького *carriere* – просування в якій-небудь сфері діяльності, досягнення відомості, слави, вигоди [2, с. 267].

Кар'єра є об'єктом вивчення ряду наук: соціології, соціальної психології, психології, управлінських наук, економіки. У філософії поняття кар'єри розглядається динамічно і визначається як процес, проходження, послідовність станів системи [3, с. 391]. Часто на перше місце виводиться поняття кар'єри як просування в певній сфері діяльності. У другому значенні кар'єра – досягнення популярності, слави, вигоди. На третьому місці знаходиться пояснення кар'єри для позначення роду занять, професії [4].

У політології кар'єра може розглядатися як індивідуально усвідомлена позиція і поведінка людини, пов'язана з її працею, досвідом і діяльністю протягом трудового життя; фактична послідовність займаних шаблів (посад, робочих місць, становища) в колективі. Кар'єра у загальному значенні означає просування людини по шаблях виробничої, майнової, соціальної драбини.

До понятійного словника соціології термін «кар'єра» ввійшов у першій половині ХХ ст. з досить широким значенням, що охоплювало не лише сферу праці, але й, наприклад, девіантну поведінку, стадії перебігу психічних захворювань людини, зразки споживання тощо. Чітке визначення доцільності застосування поняття кар'єри як інструмента аналізу та опису процесів, що мають місце в сфері праці, її розподілу та соціальної організації, вперше з'являється у працях американського соціолога Е. Х'юза, автора монографії «Люди та їх робота» [5].

У широкому сенсі під кар'єрою розуміють загальну послідовність етапів розвитку людини в основних сферах її життєдіяльності; як прояв індивідуальної соціальної мобільності залежно від сфери діяльності, в якій вона відбувається. У вузькому сенсі кар'єра – це послідовність занять, виконуваних індивідом протягом його трудового життя [6].

У ХІХ столітті поняття кар'єри визначалося як шлях, хід, терени життя, служба, успіх і досягнення його, успіх у суспільстві, швидке досягнення чинів і орденів [7, с. 69]. Спочатку кар'єра і кар'єрне зростання розумілися як робота і зростання посад у рамках однієї організації. Потім прив'язка до одної організації стала неактуальною через нестабільність ринку. Надалі поняття кар'єри розуміється вже як трудовий досвід у цілому, так само, як і поняття зайнятості, припускає зайнятість в різних організаціях протягом часу [8].

У період радянської влади визначення кар'єри розглядалося дещо з негативним відтінком. Кар'єра розумілася як шлях просування кого-небудь до зовнішніх успіхів, вигод, слави, пошани, а також досягнення особистого благополуччя, нерозривно пов'язаного з тією чи іншою громадською діяльністю. Вважалося, що кар'єру могла робити лише людина з буржуазно-дворянського середовища [9].

На сьогоднішній день поняття кар'єри у вітчизняній та зарубіжній літературі має багато визначень. Велика їх різноманітність залежить від того, у ракурсі якої сфери суспільного життя розглядається це поняття, в який період історичного розвитку суспільства та, звичайно, який автор дав визначення.

З нашої точки зору, найбільш оптимальним є розуміння кар'єри як суб'єктивно усвідомлених власних суджень працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею. Кар'єра – це поступове просування по службовій драбині, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника.

Кар'єру людини у трудовій сфері можна розглядати як у межах ринку праці в цілому (професійну), так і в межах, конкретної організації (внутрішньоорганізаційну). Іноді до них додають галузеву кар'єру, якщо відбувається переміщення між галузями, і територіальну (міграція), якщо зміна робочого місця пов'язана зі зміною природно-географічного середовища [10].

Професійна кар'єра – це становлення працівника як професіонала, фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього його трудового життя. Вона може реалізовуватися на різних підприємствах. Професійна кар'єра може йти по лінії спеціалізації (поглиблення в одній, обраній на початку професійного шляху, сфері діяльності) та транспрофесіоналізації (оволодіння іншими сферами діяльності) [11].

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, влаштування на роботу, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей, відхід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно в різних організаціях [12].

Логіка професійної кар'єри визначається майстерністю, умінням, володінням соціально-цінними знаннями як основними детермінантами професійного статусу, а також репутацією як найбільшим ресурсом для індивіда. Розвиток кар'єри не обов'язково припускає рух від однієї формальної позиції в структурі праці до іншої. Навпаки, у професійній кар'єрі можна тривалий час зберігати ту саму позицію, роботу чи заняття, відчуваючи при цьому всі переваги і наслідки висхідного руху. Професійна кар'єра спирається на репутацію, одержання чи взяття на себе більш важливих, складних і відповідальних завдань, виклик собі і навколишнім, що вимагає прояву великих здібностей, умінь і майстерності.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра реалізується за чотирма основними напрямками. Відповідно до цього виділяють такі її види: вертикальна, горизонтальна, ступінчаста і центробіжна. Вертикальна кар'єра передбачає підйом з однієї сходинки структурної ієрархії на іншу. Відбувається підвищення в посаді, яке супроводжується зростанням оплати праці.

Горизонтальна кар'єра – вид кар'єри, який передбачає переміщення в іншу функціональну площину, розширення й ускладнення завдань або зміну службової ролі в рамках одного рівня структурної ієрархії, що також може супроводжуватися збільшенням оплати праці.

Ступінчаста кар'єра поєднує елементи вертикальної та горизонтальної кар'єри. Вона зустрічається досить часто і може набувати як внутрішньоорганізаційні, так і міжорганізаційні форми.

Центробіжна (прихована) кар'єра – вид кар'єри найменш очевидний для оточуючих, що передбачає рух до ядра, керівництва організації. Прихована кар'єра доступна обмеженому колу працівників. Її прикладом є запрошення працівника на недоступні іншим

співробітникам зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, отримання доступу до неформальних джерел інформації, окремі, важливі доручення керівництва. Такий працівник може займати рядову посаду в одному з підрозділів організації, проте рівень оплати його праці може перевищувати винагороду за роботу на займаній посаді. Всі згадані види кар'єри притаманні і викладачам вищих навчальних закладів.

У нашій роботі предметом аналізу є кар'єра науково-педагогічного складу, під яким розуміється склад викладачів, які займаються науковою діяльністю та викладають у вищих навчальних закладах усіх рівнів акредитації.

До науково-педагогічного складу належать посади декана факультету, завідувачого кафедрою, професора, доцента, старшого викладача, викладача, асистента, які перш за все диференційовані за рівнем кваліфікації працівника. Синонімом поняття «науково-педагогічний склад», з нашої точки зору, є терміни «викладачі вищих навчальних закладів», «науково-педагогічні працівники».

У цілому трудова кар'єра викладачів вищих навчальних закладів є поєднанням професійної та внутрішньоорганізаційної кар'єри. Основну роль тут відіграє саме професійне вдосконалення, яке частково фіксується в формі присудження наукових ступенів та вчених звань. Причому переміщення на більш високі посади також пов'язано з досягненнями в науковій сфері. Ця особливість повинна враховуватись у процесі вимірювання успішності кар'єри науково-педагогічних працівників.

Зокрема, А. Бусигіна пропонує таку градацію шаблів кар'єри викладача вищої школи:

1. Перший шабель кар'єрних сходів – асистент. Це рівень репродуктивної педагогічної діяльності, коли викладач знає «свій» предмет і повідомляє лише те, що знає сам.

2. Другий шабель кар'єрних сходів – старший викладач. За характером педагогічної діяльності це концептуальний рівень, що передбачає, який викладач володіє концептуальною підготовкою, можливість професійно конструювати систему знань.

3. Третій шабель кар'єрних сходів – доцент. Він відповідає продуктивному рівню педагогічної діяльності, коли педагог володіє педагогічною підготовкою, що дозволяє професійно мотивувати систему знань і розвивати мислення студентів

4. Четвертий шабель кар'єрних сходів – професор. Це інтегративний рівень педагогічної діяльності, який вимагає володіння вищим ступенем продуктивного рівня, коли професійна компетентність педагога визначає його участь у колективному процесі інтелектуального розвитку студентів та аспірантів [13].

Так, А. Бусигіна називає виділені етапи професійною кар'єрою, проте кожному з них чітко відповідає певна посада, а самі етапи відрізняються один від одного не тільки рівнем педагогічної майстерності

та науковими досягненнями, але й рівнем заробітної платні, повноваженнями, впливом на інших тощо.

Загалом кар'єра викладача має зигзагоподібний вигляд. Її можна схематично представити таким чином: перша посада – професійний розвиток та / або розширення й ускладнення посадових обов'язків – наступна посада – знову професійний розвиток та / або розширення й ускладнення функціональних обов'язків – наступна посада і т. д. Причому на будь-якому етапі як у професійному, так і в організаційному плані висхідна кар'єра може завершитись, проте горизонтальна – продовжуватись. Такий випадок також можна вважати успішною кар'єрою. Неуспішність має місце тоді, коли людина не просувається вперед ані в посадовому, ані в професійному плані.

Відповідно, визначення міри успішності кар'єри викладачів повинно відбуватись на основі системи показників, яка б одночасно враховувала як професійні, так і організаційні досягнення.

У дослідженнях кар'єри домінує орієнтація на формально зафіксовані позиції. Хоч і вважають, що кар'єра – це не тільки об'єктивні зміни в статусних і матеріальних показниках, проте організації, як правило, більш-менш жорстко «прив'язують» неформальні ознаки просування до відповідного статусу або посади. Це відбувається тому, що позиції відструктуровані в організації таким чином, що незалежно від того, чи прагне хто-небудь до більшої різноманітності, автономності, впливу на інших чи ні, він може досягти цього, тільки просуваючись уздовж статусної ієрархії.

Тому за основні показники кар'єрного зростання дослідниками найчастіше використовуються дохід, влада, престиж. Кожна позиція кар'єри зазвичай інтерпретується як поєднання кількох змінних, наприклад, заробітної плати, професійного престижу, статусу організації, а в системі владних відносин – рівнів наявних і реально доступних статусів і заробітної плати.

Для вимірювання професійної кар'єри І. Антіпіна виділила ряд ознак професійної успішності викладачів ВНЗ, згрупувавши їх за змістом. Нею було запропоновано такі п'ять категорій ознак професійної успішності: «особистісні якості», «професійні якості», «ознаки суспільного визнання», «соціальні ознаки», «результати науководослідної роботи». Як найбільш часті виділено ознаки: «професійна компетентність», «матеріальний достаток», «визнання», «авторитет у колективі», «професіоналізм», «висока посада» [14].

На нашу думку, для вимірювання кар'єрного росту треба, перш за все, виділяти об'єктивні та суб'єктивні показники. Об'єктивні найдоцільніше використовувати для оцінки організаційного аспекту кар'єри, а суб'єктивні – як професійного, так і організаційного. Суб'єктивна оцінка кар'єри у порівнянні з об'єктивною, більш тонко уловлює і відбиває відмінності між позиціями і станами характеристики робочого місця та його оснащення (наявність власного столу, комп'ютера, кабінету тощо);

До основних об'єктивних показників кар'єри, на нашу думку, належать: посада, рівень заробітної платні, наявність і рівень додаткових грошових виплат, кількість підлеглих.

З погляду конкретного працівника (суб'єктивні показники), сукупність ознак, розрізнення критеріїв оцінки власної й іншої позицій може складатися з таких компонентів: місцезнаходження вищого навчального закладу (районне містечко, обласний центр, столиця); престижність вищого навчального закладу в суспільстві; ступінь автономності у визначенні часу і характеру виконання трудових функцій; доступ до важливої службової інформації або її отримання раніше за інших колег, які знаходяться на аналогічній посаді; можливість приймати управлінські рішення або впливати на їх прийняття; характер і обсяг пільг, можливість не виконувати певні види робіт, які виконують рівні за посадою колеги; репутація серед колег, кількість людей, які звертаються за порадами чи допомогою; привілейована можливість присутності на важливих нарадах, зборах.

Безсумнівно, що в процесі вимірювання кар'єри науково-педагогічних працівників важливим є комплексне застосування обох виділених груп.

Список використаних джерел: 1. Гарипова Л. Г. Особенности формирования профессиональной карьеры женщин в трансформирующемся российском обществе : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Гарипова Лина Геннадиевна. – Казань, 2006. – 21, [1] с. 2. Современный словарь иностранных слов : ок. 20000 слов / Н. М. Ланда [и др.]. – 2-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 1999. – 740 с. 3. Современный философский словарь. – М. ; Бишкек ; Екатеринбург : Одиссей, 1996. – 608 с. 4. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – М. БРЭ ; СПб. : Норинт, 2004. – 1434 ; 18 с. : ил., табл. 5. Hughes E. C. Men and their work / Everett C. Hughes. – Glencoe, Ill. : Free Press, 1958. – 202 p. 6. Молл Е. Управленческая карьера. Проблемы теории и практики в управлении / Е. Молл. – М. : Наука, 1996. – 106 с. 7. Зиновьев А. А. Коммунизм как реальность / А. А. Зиновьев. – М. : Прогресс, 1992. – 118 с. 8. Поляков В. А. Технология карьеры : практ. руководство / В. А. Поляков. – М. : Дело, 1995. – 126 с. 9. Куянова А. В. Профессиональная карьера государственного служащего: понятие и виды / А. В. Куянова // Актуальные вопросы публичного права. – 2015. – № 2. – С. 22–35. 10. Лукашевич Н. П. Социология труда : учеб. пособие / Н. П. Лукашевич. – Киев : МАУП, 2001. – 320 с. 11. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с. 12. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2007. – 416 с. 13. Бусыгина А. Л. Профессор – профессия : Теория проектирования содержания образования преподавателя вуза / А. Л. Бусыгина. – М. : Перспектива, 2003. – 176, [21] с., [1] л. цв. ил. 14. Антипина И. Ю. Психологический возраст как фактор профессиональной успешности преподавателя вуза : дис. ... канд. пед. наук : 19.00.13 / Антипина Ирина Юрьевна. – Таганрог, 2007. – 166 с.

Надійшла до редколегії 22.04.2015



Болотова В. А., Байдак Т. М. Карьера научно-педагогического состава университетов: проблема измерения

Рассмотрено понятие трудовой карьеры как постепенного продвижения по служебной лестнице, изменения навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Подчёркнуто, что особенностью карьеры научно-педагогического состава является неотделимость профессиональной и внутриорганизационной карьеры, причём ведущую роль играет именно профессиональный рост. Отмечен зигзагообразный вид карьеры преподавателей вузов. Выделены основные субъективные и объективные показатели карьерного роста.

Ключевые слова: трудовая карьера, профессиональная карьера, внутриорганизационная карьера, научно-педагогический состав, показатели карьерного роста.

Bolotova V. O., Baidak T. M. Career of universities' faculty: the challenge of measuring

The notion of working career as subjective conscious own opinions of an employee about his future employment, expected ways of self-expression and job satisfaction is studied. It is noted that a career is the gradual promotion of the service stairs, changing of skills, abilities, qualifying opportunities and remuneration associated with the activities of the employee.

The authors highlighted the following types of career in employment sphere as a professional and inner-organizational, which, in turn, are realized in four main areas, and is represented as a vertical, horizontal, centrifugal speed careers.

By the faculty we understand people, who are engaged in research activities and train at higher educational establishments of all levels of accreditation. This includes the dean of the faculty, head of the department, professor, assistant professor, senior lecturer, lecturer, assistant, who are primarily differentiated by the level of qualification of the employee.

It is emphasized that the feature of faculty's career is an integral professional and inner-organizational career, and the leading role plays the professional promotion. Career of the universities' faculty has a zigzag shape.

To measure the career promotion the authors have offered a number of indicators, which are divided into two groups – objective and subjective. It is noted that objective indicators should be mostly used to assess the organizational aspect of a career and subjective – both for professional as well as for the organizational. During the career's measurement process of researchers and teachers it is important to use integrated methods of both designated groups.

Keywords: working career, professional career, inner-organizational career, faculty, indicators of promotion.

