

СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

УДК 378.063:331.108.4

В. О. Бикова

ВІДСТЕЖЕННЯ КАР'ЄРИ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЯК ОДИН З НАПРЯМІВ РОБОТИ ЦЕНТРУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ТА ВЗАЄМОДІЇ З ВИПУСКНИКАМИ

Актуальність проблеми зумовлено тим, що на сьогодні кар'єра випускників, їхня конкурентоспроможність є значущим складником репутації вищого навчального закладу на ринку праці. Для абітурієнтів та їх батьків не існує більш переконливого показника якості підготовки фахівців, як позиція на ринку праці та рівень заробітної плати. Стеження за кар'єрним зростом випускників необхідно університету не лише для виконання PR-задач, але й для оцінки та кращого розуміння якості своєї роботи. Крім цього, аналіз кар'єрних траєкторій випускників окремих спеціальностей чи університету в цілому дозволяє зрозуміти динаміку ринку праці та взаємовідносин бізнесу та освіти.

У 70-ті роки ХХ ст. значно поживався інтерес до вивчення проблеми кар'єри, що засвідчили поява багатьох видань з цієї проблематики, створення відділів кар'єри і в нашій країні, і на Заході.

У зарубіжній науці питання кар'єри розглядали насамперед у межах менеджменту та прикладної психології. Представники диференціально-діагностичного напрямку Ф. Парсонс, Г. Мюнстерберг аналізують кар'єру з позиції уявлень про професійну придатність, в теоріях розвитку Дж. Сьюпера, Р. Хейвипсерста – у контексті соціального розвитку та становлення особистості впродовж життя, в типологічних теоріях Дж. Холланда, Е. Шейна – з позиції схильностей та орієнтації особистостей.

У вітчизняній науці вчені оперували категоріями професійної діяльності та спиралися на «теорію діяльності» Л. Виготського. Професійна діяльність аналізують Є. Зєєр, Є. Клімов, М. Пряжніков, К. Сотніковим з позиції професійного розвитку. У роботах Є. Клімова, М. Рудкевича, Г. Чередніченко, В. Шубкіна особливе значення приділяється професійному самовизначенню у процесі професійної діяльності. Значна увага приділяється вищій освіті як суб'єкту проектування професійної кар'єри. Так, її роль у становленні та розвитку особистості, досягненні високих стандартів якості життя аналізують Л. Абалкін, О. Луньов, І. Ривкін та інші автори.

У цілому сформувалась широка теоретична та емпірична база в дослідженні професійної діяльності, кар'єри, вищої професійної освіти. При цьому зауважимо, що практично відсутні роботи, які розкривають

специфіку проектування професійної кар'єри молоді, роль вищої освіти в процесі конструювання кар'єри молоддю.

Наукового обґрунтування сутності поняття кар'єри й кар'єрного процесу в нашій країні ще немає. Тому в суспільстві суперечливо ставляться до кар'єри, її розглядають не з позитивного боку, а як відхилення від соціальної норми, як кар'єризм. В Україні таке ставлення має історичне коріння.

Аналіз наукових праць, публікацій показав, що теоретичні та методичні аспекти використання нових технологій для реалізації конкретних завдань сприянню кар'єри випускників та моніторингу їх кар'єрного зростання є недостатньо розробленими, що не дозволяє ефективно використовувати їх у професійній підготовці майбутніх фахівців.

Мета статті – розкрити особливості відстеження кар'єри випускників вищих навчальних закладів як одного з напрямів роботи центру розвитку кар'єри та взаємодії з випускниками.

Згідно з метою було поставлено такі завдання:

- проаналізувати професійну кар'єру як соціальний феномен;
- визначити чинники, що впливають на її змістовні та динамічні характеристики;
- визначити особливості проектування професійної кар'єри молоді в системі вищої освіти;
- запропонувати модель роботи Центру розвитку кар'єри та взаємодії з випускниками.

Щодо першого завдання, то відмітимо, що поняття «кар'єра» і «кар'єрне зростання» по-різному трактується експертами і випускниками в залежності від роду їх діяльності. У широкому сенсі поняття «кар'єра» визначається як «загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя» [4]. У вузькому розумінні кар'єру пов'язують з трудовою діяльністю людини, з його професійним життям. Едгард Шейн підкреслює, що планування кар'єри – це процес повільного розвитку професійної самоконцепції і самовизначення у термінах власних здібностей, талантів, мотивів, потреб та цінностей. Науковець стверджує, що, оскільки працівник знає себе краще, ніж хтось, то він сам формує пункти своєї кар'єри. Кар'єра – це процес професійного росту людини, його впливу, влади, авторитету, статусу у середовищі, що виражається у його просуванні сходами в організаційній ієрархії. Отже, змістовним складником поняття кар'єри є просування, тобто рух вперед. Використовуються і такі поняття, як зростання, досягнення, перехід тощо. В цьому відношенні кар'єра – це процес, який визначається як проходження, послідовність зміни робочого стану людини, тобто розглядається не як статичний, стабільний стан, а як процес зміни подій, як активне просування людини в освоєнні та вдосконаленні способів життєдіяльності. Такої позиції дотримуємося у ході дослідження.

Досвід європейських та американських університетів свідчить, що робота Центрів кар'єри (Career Service) та Центрів по роботі з випускниками (Alumni Relations) займає друге за важливістю місце після освітньої та науково-дослідницької діяльності вищого навчального закладу. Центри кар'єри як інститут було сформовано у Сполучених Штатах Америки більш як 50 років тому. У Професійних стандартах для центрів кар'єри коледжів і університетів, що укладені Національною Асоціацією Коледжів та Роботодавців США, головним завданням служби кар'єрного консультування в університеті називається «допомога студентам та іншим клієнтам у складанні оцінки та/чи реалізації своїх кар'єрних і освітніх планів та рішень» [7]. Аналіз вітчизняного досвіду свідчить про те, що у провідних університетах Києва, Харкова, Одеси, Донецька, Луцька та у Дніпропетровському університеті імені Альфреда Нобеля подібні центри успішно функціонують вже понад 15 років. Поряд із завданням працевлаштування центри кар'єри українських навчальних закладів ставлять завдання: сприяти побудові кар'єри, розвитку навичок та якостей, які б підвищували їх конкурентоздатність на ринку праці, проводити моніторинг кар'єрних просувань колишніх випускників тощо. Про їхню роботу можна дізнатися з інтернет-сторінок сайтів цих університетів, досвід їх висвітлено на сторінках видання «Вища освіта», «Освіта України» та в збірниках матеріалів конференцій, які проводять ці вищі навчальні заклади.

Діяльність центрів кар'єри законодавчо визначена та здійснюється відповідно Закону України «Про освіту» (2984-14), розпорядження Кабінету Міністрів України 27 серпня 2010 р. №1726 (1726-2010 р.) «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів», наказу МОНмолодьспорт України від 27.04.2011р. №404 «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників». Тим не менш ще й на сьогодні функціонування центрів кар'єри та відділів з роботи з випускниками залишається явищем новим, це продукт який потребує осмислення, широкого впровадження та тривалого розвитку.

У Дніпропетровському університеті імені Альфреда Нобеля цей напрям діяльності з розвитку кар'єри студентів та взаємодії з випускниками успішно реалізується з 2004 року. Свою діяльність центр кар'єри здійснює згідно чинного законодавства України, Статуту університету та Положення про центр кар'єри, Положення про Асоціацію випускників.

Завдяки інтернет-зв'язкам, регулярним дослідженням, а також неформальним взаєминам з випускниками, роботодавцями та експертами ми отримуємо актуальну інформацію про професійну долю колишніх студентів.

Професійна кар'єра випускників відіграє важливу роль у вирішенні цілого ряду питань, таких як позиціонування вищого навчального закладу для абітурієнтів, оцінювання якості освітніх

програм, оцінювання іміджу університетів на ринку освіти, оцінювання затребуваності його випускників серед роботодавців тощо.

Стверджуючи про необхідність відстежувати кар'єру випускників вишу, вважаємо, що тут йдеться не лише про статистику працевлаштування, але й про більш глибокий аналіз кількох чинників:

- траєкторії розвитку кар'єри випускників тієї чи іншої спеціальності; мотивація вибору та зміни роботи на різних етапах кар'єри;

- чинники успішної кар'єри на старті та наступних етапах розвитку кар'єри;

- проблеми студентів при виході на ринок праці та потреби роботодавців, сприйняття молодих фахівців;

- відповідність випускника вимогам роботодавця, форми взаємодії бізнесу та освіти.

Отже, відстеження кар'єри випускників вважаємо одним з напрямів роботи зі сприяння професійного самовизначення та конкурентоздатності, працевлаштування та розвитку кар'єри студентів та випускників.

Одним із засобів відстеження кар'єри випускників вбачаємо анкетування, бесіди, інтерв'ювання як засоби отримання інформації. Випускники вищих навчальних закладів – специфічна категорія респондентів, тому при реалізації такого роду досліджень треба враховувати деякі особливості.

Виходимо з того, що кар'єра випускника – це не лише отримання більш високих посад в організації, а й сукупність процесів, що відбуваються впродовж всього життя людини з моменту виходу на першу роботу, і навіть – з моменту вибору спеціальності й вступу до університету. Для визначення вертикальних та горизонтальних переміщень випускника, перехід в іншу професійну сферу чи сходінку в професійній діяльності, послуговуємося поняттям «динаміка кар'єри».

Показники кар'єрного зростання – це за своєю суттю, показники статусу випускника на ринку праці, а також його матеріальної та символічної вартості. Недоцільно зводити показники динаміки кар'єри в один індекс і порівнювати на одній шкалі працівників середньої вітчизняної компанії, великої міжнародної корпорації і людей, які ведуть свій бізнес. В усіх трьох випадках матимемо справу з різним набором чинників та механізмів, що зумовлюють динаміку кар'єри.

Спираючись на вищезазначене, вважаємо, що варто оцінювати кар'єрне зростання не через фіксацію і порівняння характеристик, позицій різних випускників на ринку праці, а через оцінку динаміки цих характеристик. Про успішність випускників вишу свідчить не тільки займана посада, але й те, як вони просуваються, якими темпами змінюються показники їх кар'єри.

Для стеження за кар'єрою випускників вважаємо за доцільне використовувати такі 5 груп показників, фіксуючи їх у статистиці та відслідковуючи їх динаміку на різних етапах кар'єри випускника:

1. «кар'єрний капітал» на момент отримання диплому (рік початку роботи, кількість місць роботи до отримання диплому та після, досвід стажувань у компаніях, участь у волонтерських проектах та органах студентського самоврядування, перерви у трудовій діяльності);
2. канали та засоби працевлаштування випускників (засоби пошуку роботи, кількість пропозицій на роботу);
3. тип зайнятості (організація, свій бізнес);
4. характеристика компаній, на які працевлаштовуються випускники (розмір, вітчизняна/міжнародна, приватна/державна, галузь економіки);
5. характеристика позиції, на яку працевлаштовуються випускники (посада, спеціальність, наявність підлеглих, заробітна платня).

Ця сукупність показників дозволяє охарактеризувати позицію більшості випускників, проте не у всіх випадках. Так, щодо фрилансерів (особи, що працюють без трудової угоди), то такий показник як посада виявляється нерелевантним. Більш того, з досвідом роботи (і з віком) змінюються пріоритети молодого фахівця, а разом з тим і критерії, якими він керується при зміні роботи, оцінюючи власну задоволеність своїм професійним зростанням. Наприклад, замість продовження кар'єри на керівній посаді у великій корпорації (що за об'єктивними параметрами вважається більш високим статусом) спеціаліст може організувати невелику власну справу чи, навіть, змінити професію і піти отримувати другу освіту.

Дослідження кар'єри випускників вищого навчального закладу має проводитися регулярно і систематично. З досвіду роботи Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля ефективною виявилася така схема досліджень:

- щорічне опитування випускників з питання працевлаштування на момент отримання диплома, а потім – повторне опитування через 7 – 8 місяців після отримання диплома з метою виявлення динаміки кар'єри у перший рік роботи;
- моніторинг кар'єри через 5, 10 та n років після випуску;
- глибинне вивчення окремих питань розвитку кар'єри випускників (коли визначається окрема проблема, розробляється під неї інструментарій та дослідницька стратегія, вибірка; оптимально реалізовувати такі дослідження 1 – 2 рази на рік чи у залежності від наявних ресурсів, наприклад, як у нашому університеті наявність центру маркетингових та соціологічних досліджень). Періодичне опитування роботодавців та експертів;
- публікація історій успіху випускників. Хоча й вони і не належать до досліджень з наукової думки, але розгорнуті інтерв'ю на тему професійної та особистісної реалізації дають уявлення про кар'єрну

траєкторію випускника. При правильному підході до інтерв'ю такі історії дозволяють скласти уявлення про типи кар'єри та стилі життя, які обирають випускники після закінчення університету. В університеті ці збірки публікацій назвали «Альманах випускника» і випускають один раз на два роки.

Комплексний підхід дозволяє сформувати базу даних «Випускник» для подальшої аналітики, може використовуватися не тільки для вирішення в інформаційних та PR-цілях, але також для вирішення стратегічних та тактичних завдань центру кар'єри та Асоціації випускників університету. Вже перші результати моніторингу кар'єри (результати опитування роботодавців, експертів, випускників та студентів) були використані у всеукраїнському рейтингу вищих навчальних закладів.

Треба звернути увагу на складнощі, які виникають при проведенні моніторингу кар'єри випускників. Перша та найбільша складність полягає у тому, що випускники – це категорія важкодоступних респондентів, а друга – у тому, що необхідно домогтися розуміння, підтримки та лояльності їх у цій важливій для alma mater справі, по третє – потрібна постійна підтримка кафедр, усіх викладачів контактів з колишніми випускниками. Подолати ці складнощі допоможе систематичність у дослідженні. Це й необхідно для формування репрезентативності бази даних, які дозволять проводити глибинний та багатоаспектний аналіз даного напрямку. Так, опитування на момент отримання диплому проводиться методом формалізованого інтерв'ю. В анкетах ми запитуємо у студентів дозволу звернутися до них за подібною інформацією через 7 – 8 місяців, запрошуємо на традиційну щорічну зустріч випускників під час якої проводимо повторне опитування та просимо для цього залишити свої контакти. До анкети додається запрошення в Асоціацію випускників. Більшість випускників залишають свої контакти і не заперечують проти повторних звернень. Позитивно випускники реагують а пропозиції дати інтерв'ю, поділитися своїми думками та досвідом.

Технології проведення досліджень кар'єри випускників можуть бути різними – від коротких анкетних опитувань до on-line-анкет автоматичного заповнення. У роботі ми не повністю поклалися на автоматичне заповнення анкет, тому що етика та психологія спілкування з особистих питань завжди вимагає й особистого звернення до випускника.

Одним з оперативних способів отримання актуальної інформації про місце роботи та кар'єрних шляхів випускників є соціальні мережі. Викладачі випускових кафедр, відповідальні з роботу з випускниками підтримують неформальні контакти з колишніми випускниками. Завдяки цим контактам ми можемо швидко збирати потрібну інформацію чи отримувати консультації з різних питань. Центр кар'єри, в свою чергу, підтримує постійний зв'язок з роботодавцями, кадровими агенціями, що дозволяє бути обізнаним з актуальних змін на ринку працевлаштування випускників університетів (graduate recruitment).

Відстеження кар'єри випускників вищих навчальних закладів один з головних напрямів роботи по підтримці контактів з випускниками та сприянню професійного самовизначенню, конкурентоздатності та розвитку кар'єри студентів. Навчальні заклади не мають втрачати зв'язок зі своїми вихованцями: їхні успіхи та досягнення – головний підсумок та найкраще свідоцтво якості отриманої освіти. А центри кар'єри та центри по роботі з випускниками мають взяти на себе лідерство у забезпеченні орієнтації навчальних закладів на нагальні та перспективні потреби ринку та роботодавців. Вони мають відігравати стратегічну роль у трансформації українських вищих навчальних закладів відповідно до вимог ринку.

Список використаної літератури:

- 1. Орешина Д.** Кар'єра випускников: мониторинг силами ВУЗа / Д. Орешина, Д. Родионов // Платное образование. – 2007. – № 6 (56).
- 2. Иванов В. Ю.** Кар'єра менеджера как объект исследования и управления / В. Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 3.
- 3. Трошина К.** Кар'єра и мотивация / К. Трошина // Управление персоналом. – 1998. – № 12.
- 4. Управление персоналом организации** / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : Инфра-М, 2005. – 638 с.
- 5. Шапар В. Б.** Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. – Х. : Прапор, 2005. – 640 с.
- 6. Business Management Education in Ukraine: Progress Dynamics, Perspectives, Needs and Practices of Ukraine Business, Alumni, and Faculty Members.** Research Yearbook of Consortium for Enhancement of Ukrainian Management Education (CEUME). 2005. – К.: Consortium of Enhancement of Ukrainian Management Education, 2005.
- 7. Professional Standards for Colleges and Universities.** – National Association of Colleges and Employers, 1998. – May.

Бикова В. О. Відстеження кар'єри випускників вищих навчальних закладів як один з напрямів роботи центру розвитку кар'єри та взаємодії з випускниками

У статті розкрито особливості моніторингу кар'єри випускників вищих навчальних закладів як одного з напрямів роботи центру розвитку кар'єри та взаємодії з випускниками. Показано, що саме зазначені центри мають взяти на себе лідерство у забезпеченні орієнтації навчальних закладів на нагальні та перспективні потреби ринку та роботодавців. Розкрито досвід роботи центру кар'єри Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, охарактеризовано технології проведення досліджень співробітниками центру, форми роботи з випускниками.

Ключові слова: кар'єра, моніторинг кар'єрного зростання, центр кар'єри університету.

Быкова В. А. Отслеживание карьеры выпускников высших учебных заведений как одно из направлений работы центра развития карьеры и взаимодействия с выпускниками

В статье раскрыты особенности мониторинга карьеры выпускников высших учебных заведений, как одно из направлений работы центра развития карьеры и взаимодействия с выпускниками. Показано, что именно эти центры должны взять на себя лидерство в обеспечении ориентации учебных заведений на насущные и перспективные потребности рынка та работодателей. Раскрыт опыт работы центра карьеры Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля, охарактеризованы технологии проведения исследований сотрудниками центра, формы работы с выпускниками.

Ключевые слова: карьера, мониторинг карьерного роста, центр карьеры университета.

Bykova V. Career monitoring of graduates as one of the areas of career development centers and interaction with alumni

In article features of monitoring of career of graduates of higher educational institutions, as one of the directions of work of the center of development of career and interaction with graduates are opened. It is shown, what exactly these centers should assume leadership in ensuring orientation of educational institutions on pressing and perspective needs of the market that employers. Experience of the center of career of the Dnepropetrovsk university of a name of Alfred Nobel is opened, technologies of carrying out researches by the staff of the center, a work form with vipusknik are characterized.

Key words: career, monitoring career development, career center University.

Стаття надійшла до редакції 24.04.2012 р.

Прийнято до друку 29.06.2012 р.

УДК 376

С. В. Іноземцева

**ДІТИ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ
У ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ**

За останні десятиліття в Україні, як і в усьому світі, унаслідок багатьох чинників збільшилась кількість дітей-інвалідів, які потребують особливої турботи суспільства. Основною тенденцією державної політики в країнах світу та Європейського союзу є толерантне ставлення до дітей-інвалідів як до повноцінних членів суспільства, які мають рівні