



УДК 378.091:005.96

Кар'єрні домагання молодого фахівця: роль університетів у формуванні їхньої адекватності

Валентина Гриньова,

доктор педагогічних наук, професор,

Оксана Резван,

доктор педагогічних наук, доцент,

Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди

Реалії сучасного ринку праці, що характеризується високим рівнем безробіття, актуалізують проблему намагання працедавців знижувати витрати на забезпечення працівників. Зазначена проблема вирішується через створення нових форм трудових відносин між працедавцем та робітником: фріланс, віддалена робота, лізинг працівників. Так, фріланс дозволяє працівникові надавати послуги працедавцеві у ненормованому за режимом роботи форматі; віддалена робота дозволяє економити на необхідності забезпечувати працівникові умови праці на робочому місці; лізинг персоналу буквально означає забезпечення працівниками працедавця без зарахування їх

до штату компанії. Лізинг персоналу [3] дозволяє швидко і ефективно забезпечити безперебійність виробничого процесу, переважно тимчасових проектів, за рахунок залучення тимчасових працівників.

Однак такі нові підходи до організації взаємин працедавця та працівника актуалізують формування нових якостей у структурі особистості фахівця.

По-перше, вони стають чинником порушення відчуття стабільності фахівців. Тимчасовість роботи провокує зниження або й зовсім відсутність «завтрашньої» відповідальності працівника, оскільки у постійній гонитві за забезпеченістю роботою в різних місцях у людини формується установка на непевність власного стано-

вища, що можна виразити за змістом як «завтра я не знаю, де буду працювати».

По-друге, зазначені процеси активізують у фахівців якості, що характеризують ризикованість особистості, пов'язану із намаганням заробити одразу багато грошей. Наприклад, зголоситись на виконання великого обсягу роботи за невеликий проміжок часу, а, отже, якість результату праці стає критичною.

По-третє, підвищується ризик суб'єктивного підходу до виконання професійних завдань фахівцем, оскільки його комунікація із іншими працівниками або є обмеженою, або зовсім відсутньою, а, отже, переривається традиція відносин «наставник — учень» у професійному середовищі.

Зазначені проблеми, пов'язані із якісним перетворенням потенційного працівника, мають конкретну освітню та соціальну обумовленість і можуть бути пом'якшені за умови втручання інституцій формування особистості майбутнього фахівця, основними з яких є університети.

Метою статті визначаємо аналіз чинників, що призводять до неадекватного професійного самооцінювання майбутнього фахівця, визначення ролі університетів у формуванні реальних професійних домагань студентів.

Процеси професійної самореалізації особистості започатковуються у переважній частині студентів саме під час їх навчання в університеті. Первинними ланками такої самореалізації можна назвати «професійну пробу» майбутніх фахівців у межах виробничої практики. Однак було б неправильним стверджувати, що всі студенти отримують позитивний досвід і усвідомлення правильності вибору майбутнього фаху. Багато хто з них розчаровується у власному виборі, а дехто ставить перед собою мету — поєднати навчальну та професійну діяльність. Такий вибір студента стає викликом для університету: з одного боку, університет як профільна організація є зацікавленим у працевлаштуванні випускників, а з іншого, — крім необхід-

ності для працюючих студентів забезпечувати особливі умови навчання, університет стає причетним до ризиків формування викривленої системи професійного усвідомлення студента. В цілому вона може позначитись на адекватності рівня професійних домагань молодого фахівця у майбутньому. Пояснимо це положення. Справа в тому, що раннє працевлаштування студента (вже на 2 і далі курсах) переважно не пов'язане із майбутнім фахом. Більшою мірою у такому виборі шляху професійної реалізації студенти керуються або підробітком, або намаганням почати вибудовування кар'єри, не відкладаючи перебування на найнижчих щаблях професії на період випуску із альма-матер. Наслідками цієї проблеми стають фіктивне навчання, недостатньо сформовані компетенції (у подальшому це виявляється у низькому рівні спроможності виконувати елементарні функції за фахом). Це стає причиною того, що молодий фахівець матиме необхідність або додатково навчатись, набуваючи професійних компетенцій за межами університету, або буде намагатись змінити фах. Крім того, таке становище призводить ще й до того, що випускник вишу вже звикає до більш-менш достатнього матеріального забезпечення, а тому його фінансові домагання будуть завищені відносно пропозицій працедавця — і відповідно його реальній готовності до фахової діяльності.

Варто зауважити, що сучасний молодий фахівець, який виходить на ринок праці, суттєво відрізняється від досвідчених працівників за своїми особистісними характеристиками, які виявляють його претензії до майбутньої роботи. Згідно з дослідженнями [2], у вимогах до місця роботи випускник вишу визначає високу (у порівнянні із досвідченими фахівцями) зарплатню, гнучкий (вільний) графік роботи, можливість відряджень (або стажувань, підвищення кваліфікації, розвитку за рахунок працедавця), свободу прийняття рішень. Отже, зауважуємо, що сучасний молодий фахівець зовсім «не страждає» комплексом меншова-

тості, навпаки — усвідомлено завищує власну професійну цінність. Чи можемо ми вважати, що зазначена проблема є поодиноким у суспільному виявленні? На жаль, ні, вона створена самою системою освіти, що на сучасному етапі зі школи культивує принцип обов'язкової обдарованості дитини. Посилаючись на В. Сухомлинського [5], сучасні шкільні педагоги масово переконують і дітей, і їх батьків у талановитості кожної дитини, необхідності уваги до особливостей її особистісних виявлень, підтримки тощо. Такий підхід до розвитку особистості можна було б вважати позитивним, якщо б педагоги не спотворювали ідеї великого педагога, який зауважував на тому, що вчитель має виявляти здібності дитини й сприяти їх розвитку, натомість у сучасній школі закладається культ неповторності дитини, якій можна вибачити певні особливості у поведінці. Результат зазначеної проблеми виявляється повною мірою вже у вищій школі і в дорослому житті, коли усвідомлення молодою людиною власної неповторності формує завищену самооцінку, а відтак — неадекватно завищені професійні домагання позначаються на невиправданих очікуваннях від життя.

Якісна зміна особистості сучасного молодого фахівця, який виходить на ринок праці, обумовлюється й зміною філософії суспільства, що в період зміни економіко-політичних формацій набуває нових рис, зокрема у процесах професійних взаємин. Так, сучасне суспільство, що характеризується різкою зміною культурно-історичних і моральних цінностей, осудом, що переходить в заборону старих ідеалів, народило нове явище — *аномію*, що, за твердженням Е. Дюркгейма [6], виявляється у стані суспільства, коли стара система цінностей у державі вже знищена, а нова — ще не створена. У такому випадку молоде покоління зростає на прикладах, як не працюють фіксовані правила (навіть Конституція), а, отже, для виживання й досягнення успіху їх можна і потрібно порушувати, створюючи власну систему комунікації із суспіль-


ством, яка виявиться більш ефективною для кар'єри. Представлена ідея корелює із іншою, основою якої є теорія синергізму як парадигми кар'єрного зростання. У дослідженні В. Роменця зазначається, що «у певні періоди свого життя людина немовби спеціально віддає свої сили деструкції, здійснює попереднє очищення поля діяльності для досягнення творчої мети. На основі деструктивної діяльності людина пізнає міру піддатливості оточуючого її світу предметів, явищ, подій» [4, с. 42, 44]. Отже, певного роду молодіжний нігілізм можна пояснити не лише явищем аномії, але й закономірністю вікового зростання особистості.

Ще одне суспільне явище, що впливає на особистісний кар'єрний профіль молодого фахівця, — *ейджизм* — дискримінація людини на підставі її віку, поширена як у формальних, так і в неформальних сферах життя суспільства. Зазначений термін було запропоновано дослідником-геронтологом, директором Національного інституту старіння, США (*National Institute on Aging*) Робертом Батлером [7] у 1969 році. У межах ейджизму як явища ринку праці відбувається надання переваги на заміщення вакансій, а також просування кар'єрною вертикаллю молодих фахівців. Зазначене явище також не сприяє формуванню у молоді адекватної самооцінки домагань у професії, оскільки культивується ідея: я молодий, а тому маю більше прав на визнання.

Отже, визначені суспільні явища стають підґрунтям зміни уявлень молодого покоління про ефективну професійну поведінку, яка наразі визначається суттєвим зниженням моральності, переважанням егоїстичних тенденцій. Так, зокрема, актуалізується проблема вдячності молодого фахівця своїм наставникам. Зауважуємо, що у випадку невдячності переривається сформована ціннісна система фахової діяльності, свого роду кістяк професії, а, отже, по-перше, корелюються її основні цілі, а по-друге, невдячний учень стає заручником позиції «тимчасового спостерігача», який підсвідомо

розуміє нетривалість і власних цінностей, що також будуть порушені наступними поколіннями.

Крім того, зниження набуває вартість позитивних якостей для вибудовування кар'єри. Співчуття замінюються здоровим егоїзмом, який виявляється у позиції: мені жаль цю людину, але вона сама відповідальна за те, що з нею відбувається. Правдолюбство стає непопулярним, оскільки знижує результативність досягнення, якщо на фоні позитивного результату відзначати те, що не вдалось.

 особливої рефлексії потребує зміст важливої для фахівця якості — відповідальності. Слід зазначити, що зміна ставлення молоді до професійної відповідальності зрушила уявлення про акме кар'єри: якщо попередніми поколіннями кар'єра усвідомлювалась як досягнення статусу управлінця в колективі, то наразі молоді фахівці більшою мірою спрямовані на досягнення матеріальної незалежності й незалежності від відповідальності за інших. Отже, провідною ідеєю стає така: я маю фінанси, вільний час і можу використати його якісно, за своїм уподобанням, оплативши власні забаганки. Таке зниження відповідальності позначається й на ступені щирості у ставленні молоді до корпоративних цінностей.

Зазначені проблеми, пов'язані із процесом професійної реалізації молодого фахівця, потребують вирішення як на рівні держави, так і на рівні освітніх закладів, які, власне, готують молодь до професійної діяльності.

Однак якщо на державному рівні проблема формування адекватності професійних домагань молоді може вирішуватись за умови визнання схарактеризованих суспільних явищ, то у межах філософії професійної освіти роль університетів вже сьогодні має бути осучасненою в аспекті спрямування студентів на урахування ризиків професійної реалізації.

Ми підтримуємо думку О. Кучерявого про те, що процес формування культури кар'єрного зростання у молоді залежить

від якісної організації професійного самовиховання, основною детермінантою якого стає самовиховна активність [1, с. 19] — коли особистість розуміє, що їй ще, крім того, що вона набула в університеті, потрібно для позитивної кар'єри. При цьому відбувається усвідомлення ресурсної системи, необхідної для досягнення якісної самозміни, та фактів здійснення цієї самозміни — сертифікату, вмінь тощо. Таким чином, результатом активності особистості у професійному самовдосконаленні стає її горизонтальна кар'єра (розширення і поглиблення професіоналізму особистості).

Урахування тенденцій сучасної суспільної позиції молоді якомога раніше починати трудову діяльність не має позначатись на безумовній підтримці університетами індивідуалізації навчання працюючих студентів. На нашу думку, роль університету в кар'єрному шляху студентів більшою мірою може виявлятися у стимулюванні укріплення комунікативних зв'язків між ними та системами виробничого середовища. Університет має виступати свого роду рекламою потенційних працедавців (тобто забезпечувати їм платформу для рекрутинга), однак жодною мірою не може бути інституцією примусу студентів обирати будь-яку організацію, як і не спрямовувати «зберігати вірність» жодній з них. Тобто студент має відчувати себе вільним у множині власних виборів.

Зважуючи на чинники виявлення неадекватності професійного самооцінювання студентів, а відтак і професійних домагань молодих фахівців — суспільні явища зламу політико-економічних формацій — аномії та ейджизму, а також освітні негативні тенденції — культивування ідеї обдарованості дитини у середній школі й ранне працевлаштування у виші, визначаємо роль університетів у формуванні реальних професійних домагань студентів як інституту просвітництва у процесах кар'єрного зростання та платформи реклами працедавців.

Література

1. *Кучерявий О.Г.* Кар'єрне зростання: особистісний вимір : монографія. — К. : Видавничий Дім «Слово», 2015. — 224 с.
2. *Резван О.О.* Рефлексія професійних домагань майбутнього фахівця / *Materialy X mezinarodni vedecko-prakticka conference "Věda a vznik — 2013/2014"* / — Dil 18/ *Pedagogika* / Praha. Publishing Hous "Education and Science" s.r.o — 104 stran. S. 55 — 57.
3. *Решетнікова А.* Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 3. — С. 45-48.
4. *Роменець В.А.* Психологія творчості : навч. посібник. — К. : Либідь, 2001. — 288 с.
5. *Сухомлинський В.О.* Сто порад учителеві // *Вибрані твори* : в 5-ти т. — К. : Рад. шк. — 1976. — Т.2.
6. *Featherstone R. Deflem M.* Anomie and Strain: Context and Consequences of Merton's Two Theories // *Inquiry*, Vol. 73, No. 4, November 2003, p. 471-489
7. *Robert N. Butler.* Dispelling Ageism: the Cross-Cutting Intervention // *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 503, May 1989, p. 143.

29.01.2018