

Міністерство освіти і науки України
Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»

На правах рукопису

ЧУЧИЛІНА КАТЕРИНА СЕРГІЇВНА

УДК 316.334.22: 331.108.38-053.81 (477)

**ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ У
СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата соціологічних наук

Науковий керівник
Михайльова Катерина Геннадіївна,
доктор соціологічних наук, професор

Харків – 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ	14
1.1 Професійний успіх: сутність та теоретичні основи аналізу.....	14
1.2 Молодий фахівець як суб'єкт досягнення професійного успіху...	27
1.3 Потенціал макро- і мікросоціологічних конструктів для дослідження професійного успіху молодого фахівця	45
Висновки до розділу 1.....	70
РОЗДІЛ 2. ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ	73
2.1 Соціальний вимір професійного успіху молодого фахівця.....	73
2.2 Індивідуальний вимір професійного успіху молодого фахівця у сучасному українському суспільстві.....	84
2.3 Основні механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в сучасному українському суспільстві.....	94
Висновки до розділу 2.....	107
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДИМИ ФАХІВЦЯМИ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ	111
3.1 Сучасний соціум як середовище формування молодого фахівця та його професійного успіху	113
3.2 Фактори мезорівня у досягненні професійного успіху молодими фахівцями	143
3.3 Вплив мікрофакторів на професійний успіх молодого фахівця	157
Висновки до розділу 3.....	169
ВИСНОВКИ.....	171
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	180

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне українське суспільство перебуває в перманентному трансформаційному стані. Події, що накладаються одна на одну, дають такі зразки змін, які формують нові моделі поведінки соціальних суб'єктів, задають особливі рамки та вектори їх життєдіяльності. У таких умовах уявлення про успіх у цілому і професійний успіх зокрема постійно змінюються. Виникає ситуація, при якій наявні ресурси соціальних груп та спільнот не відповідають соціально визнаним критеріям успіху, що обумовлює конструювання специфічних стратегій його досягнення.

Питання досягнення професійного успіху для молодих фахівців є максимально актуалізованим, бо вони знаходяться на роздоріжжі життєвого шляху, яке визначатиме їх перспективи, напрямок подальшого руху, співвіднесені з існуючими потребами, установками, очікуваннями. Їх рух до професійного успіху визначається тим, що на сучасному ринку праці молоді фахівці посідають проміжне місце між студентом і працівником, вбираючи в себе різноманітні норми, цінності і стандарти. Як зазначає Е. Молл, «ці норми і стандарти часто виявляються розрізненими і позбавленими єдиних вимог, оскільки ВНЗ і роботодавець бачать ринок праці крізь призму своїх уявлень» [67, с. 30], що ускладнює процес досягнення професійного успіху молодим фахівцем.

Молоді фахівці розглядаються одночасно і як реальний, і як перспективний трудовий ресурс суспільства. Вони, з одного боку, знаходяться на стадії інтеграції у трудову та професійну діяльність, де вже існують певні стандарти професійного успіху, склалася досить усталена система професійних відносин та статусів, а з іншого – володіють інноваційними знаннями та технологіями, які є принципово важливими для життєдіяльності організацій в умовах сучасних трансформаційних змін.

Можна стверджувати, що молоді фахівці опиняються у складній системі статусно-рольової взаємодії: їх статус має подвійний характер, а

соціальні очікування від них трансформуються. Молоді фахівці при цьому стикаються з цілою низкою традиційних та інноваційних факторів, які впливають їх уявлення про успіх і засоби його досягнення.

Сучасний ринок праці є мінливим полем, і трансформаційні процеси в суспільстві формують нове середовище для існування і розвитку молодого фахівця, що породжує необхідність адаптуватися до постійних змін, характерних для ситуації постмодерну. Економічна ситуація в Україні і сформовані умови функціонування підприємств передбачають подолання суб'єктами праці ряду професійних стресів, «боротьбу за виживання», що ще більше ускладнює молодим фахівцям адаптацію та взаємодію з сучасним ринком праці.

У цьому ракурсі актуалізується проблема єдиних стандартів, яка має глобальний характер. Про це, зокрема, пише У. Бек, підкреслюючи, що «молодь ... найпізніше на виході з системи освіти наштовхується на закриті двері системи зайнятості і, зрозуміло, передбачає це і в процесі навчання. Іншими словами, це означає: зовнішні вторгнення ринку праці ушкоджують і навіть руйнують іманентну освітню змістовну основу професійно орієнтованої підготовки. Передбачуване, ще не існуюче професійне майбутнє, тобто «ірреальна зміна», викликає радикальну зміну ситуації всередині системи освіти» [7, с. 219].

Трансформації відбуваються настільки швидко, що досягнення професійного успіху молодим фахівцем вимагає максимально гнучкого підходу у своєчасному розвитку необхідних якостей та компетентностей. Ера Інтернету, транснаціональних корпорацій та економічна криза створюють новий простір, у якому вже замало бути просто освіченим випускником для досягнення професійного успіху. Саме тому у даний час одним із завдань сучасної професійної школи є підготовка компетентного, гнучкого, конкурентоспроможного фахівця, який може в умовах змін ставати успішним. Однак вирішенню цього важливого наукового та практичного завдання заважають суперечності між: знаннєвою орієнтацією змісту

підготовки і особистісним розвитком майбутнього фахівця; між традиційним підходом до оцінки якості підготовки фахівця і новітнім ринком освітніх послуг; між потребою у створенні системи ефективних діагностичних методик оцінки якості підготовки фахівця та недостатністю науково-методичного забезпечення поточного та підсумкового контролю оцінки якості підготовки; між вимогами, що пред'являються до фахівця ринком праці, і готовністю викладачів до підготовки конкурентоспроможного фахівця-випускника; а також між ситуацією домінування системи оцінки рівня підготовки спеціаліста та орієнтацією студентів на адекватну оцінку перспектив використання своїх професійних якостей.

Таким чином, з одного боку, перед молодим фахівцем стоїть цілий комплекс проблем на шляху досягнення ним професійного успіху, а з іншого боку – динамізм сучасності відкриває для них невідомі раніше можливості та перспективи, які можуть бути використані для конструювання стратегії досягнення професійного успіху. Сучасні технології дозволяють працювати з будь-якої точки світу, грантові програми, стартап проекти, стажування в міжнародних компаніях – все це створює нові можливості, які корегують уявлення про механізми та чинники досягнення професійного успіху молодими фахівцями і вимагає вивчення у сучасному суспільстві.

Окреслені питання завжди викликали інтерес у дослідників. Так, молоді фахівці досліджувались колективом харківських соціологів під керівництвом О. Якуби [100]. У дослідження проблеми вікових особливостей молодих фахівців внесли свій внесок М. Дьяченко, Л. Кандибовіч [39]; В. Лукіна, О. Хухлаєва [124]. Вітчизняними і зарубіжними вченими активно ведуться дослідження, пов'язані з проблемами молодого фахівця на ринку праці (наприклад, О. Бірченко [10]; В. Капіца, Н. Латуша [57], О. Орлова, К. Шурупова [46]). Наукові дослідження з проблеми професійної адаптації фахівців проводили С. Вершіловський [24], Є. Карпов [47], Ю. Нехаєва [70], М. Петровичов [75], М. Пряжников [86] та інші.

Поняттям «професіонал» і дослідженням якісних характеристик цього феномену займалися Г. Гарднер [29] і Л. Шульман. У вітчизняній соціології коло цих проблем досліджує В. Погрібна [77; 78].

Особливий пласт досліджень лежить у розробці категорії «успіх»: серед вітчизняних вчених активно працюють у цьому напрямку М. Кирюшина [49], Н. Козлов [51], О. Михайлова [66], Н. Нефьодова [69], серед зарубіжних дослідників теоретичну значущість дослідження успіху мають роботи таких науковців, як У. Бек [7], Дж. Болдуін, М. Вебер [22], Т. Веблен [23], Е. Гідденс, У. Джеймс [37], Дж. Дьюї [38], В. Зомбарт, К. Мангейм, Ч. Пірс [76], С. Хук [123] та ін.

Феномен «професійний успіх» також став об'єктом дослідження значної кількості авторів: Дж. Грінхаус [146], О. Гудзенко [32], Т. Дьюдж [153; 154], Т. Меламед [157; 158], Т. Нг [159], О. Родіонова [92], С. Сейберт [166; 167; 168], В. Толочек [110; 111; 112; 113], Я. Хаммер [120].

У результаті сьогодні можна стверджувати, що вже створена теоретична база, яка виконує функцію методологічного фундаменту аналізу проблем професійного успіху. У той же час зберігається необхідність уточнення складових професійного успіху молодих фахівців і чинників його досягнення в сучасних умовах.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане в рамках комплексної наукової теми Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія» «Формування інтелектуального потенціалу суспільства в умовах сучасних соціальних трансформацій» (ДР № 0111U000011).

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження – виявити чинники та механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в умовах сучасного українського суспільства.

Реалізація поставленої мети передбачала розв'язання таких *задач*:

1. Визначити теоретико-методологічні засади соціологічного аналізу професійного успіху молодого фахівця.

2. Розробити категоріальний апарат дослідження чинників та механізмів професійного успіху молодого фахівця.

3. Визначити показники професійного успіху молодих фахівців за умов сучасного українського суспільства.

4. Здійснити типологічний аналіз факторів досягнення професійного успіху молодими фахівцями в умовах сучасного українського суспільства.

5. Визначити основні механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в умовах сучасного українського суспільства.

6. Здійснити типологічний аналіз молодих фахівців за рівнем досягнення ними професійного успіху.

Об'єктом дослідження виступає професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському суспільстві.

Предмет дослідження – чинники та механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в сучасному українському суспільстві.

Методи дослідження. Вибір методів дисертаційного дослідження обумовлений складністю і багатогранністю самого процесу формування та забезпечення професійної успішності молодого фахівця у сучасному українському суспільстві. Це зумовило необхідність використання сукупності методів дослідження: *ретроспективного аналізу* (при дослідженні еволюції змісту категорій «успіх» та «професійний успіх»), *системного аналізу* (для визначення складових професійного успіху молодих фахівців та характеристик молодих фахівців як соціальної спільноти), *синтезу* (для визначення феномену професійного успіху молодого фахівця), *логічного обґрунтування* (для визначення факторів впливу на досягнення молодими фахівцями професійного успіху), *компаративного аналізу* (при співставленні уявлень студентів, молодих фахівців та роботодавців щодо складових професійного успіху).

У рамках дисертаційної роботи застосовувалися такі методи збору соціологічної інформації, як *анкетування* і *аналіз документів*.

Серед методів обробки та аналізу емпіричних даних було застосовано *кореляційний та кластерний аналіз* тощо.

Дисертаційне дослідження ґрунтується на методології структурного функціоналізму та теорії соціального обміну. У якості теоретико-методологічної бази дисертації використано також низку положень концепції інтегралізму П. Сорокіна, концепції соціальної зрілості молодих фахівців О. О. Якуби, концепції суб'єктності особистості Л. Сокур'янської, теоретичних розробках щодо сутності професійного успіху Я. Хаммера, В. Толочека, а також теоретичних узагальнень Дж. Грінхауса про фактори професійної успішності. Ці ідеї було застосовано для концептуалізації феноменів професійного успіху молодих фахівців та чинників, що впливають на його досягнення.

Емпіричну базу дисертації складають результати авторських досліджень: «Вимоги роботодавців до особистісних якостей молодих фахівців» (2007 р., здійснено контент-аналіз Інтернет-сайтів 16 провідних компаній), «Потенціал молодих фахівців на ринку праці» (2009 р., опитано 130 керівників середніх підприємств м. Харкова); а також досліджень, проведених *за участю автора:* «Молоді фахівці в сучасному соціальному просторі: фактори успішності» (2014-2015 рр., опитано 130 керівників організацій та 843 молодих фахівця м. Харкова), керівник дослідження проф. Михайльова К. Г.; «Студент 21 століття» (2009 р., опитано 2775 студентів України), керівник дослідження проф. Астахова В. І.

Також у роботі здійснено вторинний аналіз даних досліджень: «Працевлаштування молодого фахівця в Україні» (2011 р., телефонне опитування населення України (n=5155)), проведене Інститутом Горшеніна; опитування студентів 22 ВНЗ України, Росії, Польщі та Казахстану (2010-2011 рр., n=5155), проведене Інститутом Горшеніна; «Що таке професійний успіх?» (2008 р., опитування населення Австрії, Німеччини та Швейцарії у віці від 18 до 68 років в (n = 1400)), проведене Міжнародним HR-центром Ньюман Інтернешнл.

Окрім того, у роботі використано матеріали досліджень: «Соціальні проблеми працевлаштування молоді» (2004), проведеного Державним інститутом проблем сім'ї та молоді на замовлення та за підтримки Міністерства України у справах сім'ї, дітей та молоді, та «Професійна та трудова орієнтація молоді в сучасних умовах» (2011–2012), проведеного Державним інститутом сімейної та молодіжної політики; а також використано матеріали Головного управління статистики у Харківській області.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні важливої наукової задачі в галузі соціології – концептуалізації феномену професійного успіху молодого фахівця та його факторної зумовленості за умов сучасного українського суспільства, а саме:

вперше:

- професійний успіх молодих фахівців розглянуто як системне явище, основними *показниками* якого за сучасних умов визначено професійне і службове зростання, рівень і динаміка доходів, визнання професійним товариством, професійна самореалізація; *факторами* досягнення - якість підготовки у ВНЗ (зокрема набуті компетентності), відповідність динамічним вимогам ринку праці та конкретної організації (в тому числі готовність використовувати нові форми професійної діяльності: фріланс, віддалена робота, аутсорсинг тощо), робота під час навчання, прагнення до професійного розвитку та досягнення успіху, наявність таких якостей, як відповідальність, комунікабельність, цілеспрямованість, інноваційність, тощо; *механізмами* досягнення - швидка адаптація до трудової діяльності; конструювання та розширення мережі соціально-професійних контактів тощо; доведено, що сьогодні відбувається перехід від модерністського до постмодерністського розуміння професійного успіху молодих фахівців;

- за результатами емпіричної типологізації, методом реалізації якої був кластерний аналіз, виявлено три групи молодих фахівців за рівнем їхньої професійної успішності: «*успішні*» (18%) (молоді фахівці, які затребувані на

ринку праці: мають високий професійний статус, досягнутий протягом кар'єрного старту, достатньо високу заробітну платню, особистісні та професійні якості, необхідні для успіху; позитивно оцінюють свої професійні перспективи, розширюють соціально-професійні контакти, отримали професійне визнання колег та керівництва); «зростаючі» (52%) (молоді фахівці, які орієнтовані на встановлення і зміцнення професійних зв'язків, прагнуть нарощувати рівень професійних знань і умінь для підвищення свого професійного статусу та рівня заробітної платні) та «неуспішні» (30%) (молоді фахівці, чиє професійне спілкування обмежене через недостатню професійну компетентність та/або особистісні якості; мають невисокий рівень заробітної платні, характеризуються низьким рівнем адаптаційного потенціалу);

- доведено, що за умов сучасного українського суспільства практики досягнення молодими фахівцями професійного успіху трансформуються від тих, які характерні для індустріального типу суспільства (конструювання вертикальної кар'єри з акцентом на статусні позиції), до тих, які є найбільш ефективними в інформаційному суспільстві (побудова набору горизонтальних кар'єр через самореалізацію у професії);

- визначено об'єктивні (рівень кваліфікації, наявність спеціальності за освітою, рівень освіти, стаж роботи) та суб'єктивні (оцінки професійних досягнень, кваліфікації, компетентностей, особистісних та професійних якостей) чинники еволюції молодих фахівців від наявного професійного статусу до професійних статусів спеціаліста та/або професіонала; доведено, що основним чинником такої еволюції виступає професійна суб'єктність молодого фахівця, яка визначається як міра ініціативності, активності, самостійності, відповідальності молодого фахівця у процесі професійної діяльності;

удосконалено:

- категорійний апарат соціологічного дослідження чинників досягнення професійного успіху молодими фахівцями, зокрема до його складу введено

такі поняття, як «кар'єрний старт», який визначається як початок професійної діяльності у конкретній галузі, «адаптаційний потенціал молодого фахівця», тобто сукупність особистісних та професійних якостей людини, які визначають успішність її адаптації, сприяють розширенню адаптаційних навичок, тощо;

- визначення поняття «професійний успіх молодого фахівця» через додання до узвичаєних об'єктивних показників цього феномену тих, що мають суб'єктивний характер, зокрема самооцінок молодими фахівцями складових, факторів та механізмів досягнення власного професійного успіху; запропоновано визначати професійний успіх молодого фахівця як об'єктивно-суб'єктивну характеристику його діяльності, яка знаходить своє відображення в професійному та службовому зростанні, позитивній динаміці доходів, професійному визнанні, успішній адаптації до трудової діяльності, сформованості широкої мережі соціально-професійних контактів, мотивації на розвиток та успіх, у професійних, особистісних якостях та компетентостях молодих фахівців, які є необхідними для успіху в професійній сфері, а також у їхніх позитивних оцінках та самооцінках;

- теоретичну типологізацію факторів досягнення професійного успіху: в межах типології за критерієм «суб'єктивні-об'єктивні фактори» виокремлено соціальні, професійно-трудова та психологічні чинники;

отримали подальший розвиток:

- теоретичні засади вивчення професійного успіху молодого фахівця: запропоновано використовувати інтегративний підхід як синтез ідей макро- і мікросоціології, зокрема, структурного функціоналізму та теорії соціального обміну, що дозволило розробити систему об'єктивно-суб'єктивних показників професійного успіху та чинників його дослідження;

- обґрунтування впливу макро-, мезо- та мікрофакторів на професійну успішність молодих фахівців; доведено «наскрізну роль» таких мікрофакторів, як особистісні якості (комунікабельність, відповідальність, цілеспрямованість), пролонговану роль мезофакторів вузівської підготовки та

локальну роль макрофактору ринку праці; в якості специфічного фактору виокремлено феномен «працюючого студента».

Практичне значення одержаних результатів. Розробки та висновки, запропоновані в дисертаційному дослідженні, доповнюють знання про професійний успіх молодого фахівця, його сутність, складові і детермінанти, що може скласти базу для подальших досліджень, зокрема професійних стратегій молодих фахівців, факторів їх професійного успіху, ефективності формування компетентностей у вищій школі тощо.

Результати дослідження надають можливість організаціям виробляти більш ефективні методи використання потенціалу молодих фахівців.

Окремі положення й висновки дисертації можуть бути використані при вивченні навчальних курсів «Соціологія управління», «Соціологія молоді», «Основи управління персоналом», «Соціологія праці», «Соціологія організацій», «Соціологія освіти».

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою роботою автора. Її основні висновки та положення наукової новизни отримані в ході самостійно проведеного дослідження.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження апробовано на міжнародних конференціях: «Європейський Інтеграційний процес і Україна» (Харків, 2007), «Молодь в умовах нової соціальної перспективи» (Житомир, 2007, 2008, 2010), «Соціокультурні функції вищої школи в транзитивному суспільстві» (Харків, 2008), «Студент ХХІ століття. Соціальний портрет на тлі суспільних трансформацій» (Харків, 2009), «Наука в сучасному суспільстві: інноваційні підходи та рішення» (Харків, 2012), Якубинська наукова сесія (Харків, 2015), «Тренди розвитку сучасного суспільства: управлінські, правові, економічні, соціальні аспекти» (Курськ, 2015); регіональних конференціях: «Формування професійної культури сучасного фахівця» (Харків, 2010), «Молоді вчені Харківщини - 2011» (Харків, 2011); «круглому столі» «Сучасні вимоги роботодавців до випускників ВНЗ» (Харків, 2014); методологічному семінарі

кафедри соціології ХГУ «НУА» (2015) та соціологічного факультету ХНУ імені В. Н. Каразіна (2015).

Отримані практичні результати пройшли апробацію й впроваджені в діяльність кількох компаній: ТОВ «Клініка Медстар», ТОВ «НМТ», ТОВ «ІНТЕРТЕХНОМЕД», ТОВ «Глем», ТОВ «Портал-Проект».

Публікації. За темою дисертації опубліковано 17 робіт: 11 статей (6 з яких опубліковані у спеціалізованих виданнях України з соціологічних наук, 1 стаття – у закордонному періодичному науковому журналі), 6 тез доповідей на наукових конференціях.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ

1.1 Професійний успіх: сутність та теоретичні основи аналізу

Звернення до аналізу професійного успіху молодих фахівців припускає стартовий розгляд феномену успіху і його індикаторів.

Як показав аналіз літератури, досить часто успіх асоціюється з досягненням поставленої мети, маркерами якої є престиж, рівень матеріального добробуту, статусні позиції, той чи інший імідж, рівень освіти тощо [66]. У тлумачному словнику В. Даля успіх визначається через процесуальну результативність: «Успіх – встигати, мати успіх, удачу, досягати бажаного... Встигнути у справі, роботі» [34, с. 284].

Слід зазначити, що самі маркери успіху змінювалися з плином часу. Даний феномен розглядали американські філософи-прагматисти: Дж. Болдуїн, У. Джеймс, Дж. Дьюї, С. Хук, Ф. Шиллер, для яких тріада «людина – діяльність – успіх» – наскрізна тема в роботах. Наприклад, Дж. Дьюї пов'язував успіх з поняттям щастя як центральною ідеєю моралі. «Щастя, – писав він, – ґрунтується тільки на успіху, але успіх означає досягати мети, йти вперед, рухатися вперед» [38, с. 113].

Одне з перших соціологічних осмислень успіху належить М. Веберу («Протестантська етика і дух капіталізму» [22]). Успішність людини, на його думку, була санкціонована самим Богом і зведена в ранг соціальної чесноти. Збіг професійних обов'язків і покликання, що в німецькій мові позначається одним і тим же словом «Beruf», стало фундаментом пуританської етики та поштовхом до розвитку капіталізму й духу підприємництва в тих географічних регіонах, де поширився протестантизм. Саме протестантська етика визначила американську життєву модель: прагнення до успіху як

головної цінності. Змістотворною компонентою ідеї успішності стало злиття духовного та економічного благоденства.

Поступово зі зростанням мобільності, розширенням ринкових відносин у всіх сферах – не тільки економічній, а й соціальній – релігійна складова «вимивається» з орієнтирів американського громадянина. Матеріальні добробут і незалежність стають не стільки богоугодною справою, скільки стандартом суспільства.

Прагматичне світосприйняття, яке приводить до успіху, виразилося у відомій американській філософській традиції, представлений У. Джемсом і Ч. Пірсом, а також у системі освіти. Для викладання в американських навчальних закладах вибиралися тільки ті знання і навички, які могли допомогти в досягненні матеріального успіху або ж сприяти формуванню рис характеру, асоційованих з «self-made man» – «людиною, яка зробила самого себе». Людина розумна настільки, оскільки може конвертувати свої знання в матеріальний еквівалент.

Відображенням цієї концепції стала концепція успіху як демонстративного споживання (Веблен Т.). Т. Веблен виділяє в історії цивілізації особливий суспільний клас, для якого, на його думку, заняття трудовою діяльністю є соціально й етично табуованою сферою. Цей клас сформував свою ідеологію «досягнення» і «правила гри» – норму грошового суперництва й соціальні установки на грошовий успіх, грошовий стандарт рівня життя, грошові канони смаку й моди, тобто демонстративне споживання.

У концепції успіху як раціонального вибору, розробленій Д. Фрідманом і М. Хетчер, основоположною тезою є твердження, що формування цілей досягнення успіху особистістю зумовлено її перевагами. Соціальну дію дослідники розглядають як досягнення цілей, обмежене, з одного боку, ієрархією переваг особистості, з іншого боку, соціальними інститутами, оскільки вони нав'язують правила, закони, приписи і «правила

гри». У такому підході знов актуалізується потенціал інтегративного підходу, який апелює як до макро-, так і до мікротеоретичних конструктів.

На нашу думку, певний потенціал у дослідженні молодих фахівців має теорія обміну Дж. Хоманса. В його концептуальній схемі процес досягнення успіху особистістю розглядається як діяльність, що складається з трьох фаз: дія, винагорода за результат дії, повторення первісної дії або дії, аналогічній їй. Він стверджує: чим частіше будь-яка дія людини призводить до отримання винагороди, тим більш імовірно, що людина знову вчинить так само. Завдяки такому підходу важливим у аналізі постають практики молодих фахівців щодо досягнення успіху, які стимулюються винагородами ззовні.

Поняття «успіх» розглядається і в теорії ризиків (Е. Гідденс, У. Бек). Основу цієї теорії складає уявлення про нове соціальне середовище, про нову соціальну структуру, а також про нові «правила просування» в цій структурі, механізми досягнення успіху. Тому успішна людина в суспільстві ризику – це людина, що засвоїла нові моделі поведінки, а, значить, вміє управляти ризиками. Актуальність такого погляду на успіх у контексті дослідження молодих фахівців визначається новою якістю суспільства. У ньому актуалізуються такі характеристики соціальних суб'єктів, які вимагають аналізу ризиків, їх наслідків, шляхів подолання. Відповідно успіх стає своєрідним полем володіння суб'єктами зазначеними характеристиками у високому ступені.

З точки зору символічної концепції успіху, взаємодія між людьми здійснюється за допомогою обміну символами, виробленими в ході суспільного життя. Ціледосягнення – це продукт взаємодії суб'єктивних факторів (індивідуальних значень успіху) і об'єктивних факторів (символів успіху). Поняття «життєвий успіх» визначається саме у свідомості особистості у вигляді смислових конструкцій, зв'язків. Відносно цілісна картина феномену ціледосягнення успіху в тій чи іншій спільноті, в тому чи

іншому соціумі може бути представлена сукупністю індивідуальних смислів успіху окремих особистостей.

Соціологічний аспект дослідження успіху представлений також у роботах В. Зомбарта, К. Мангейма та інших. Дослідники відзначають, що в традиційному суспільстві, де основними принципами та цінностями були стабільність і наявність гарантій, проблема «успіху» та «успішності» не була актуальною. Параметри суспільної системи були чітко задані, і відповідати певним стандартам (або бути «трохи краще») означало бути «вписаним» у дану систему, тобто бути успішним автоматично. «Бути подібним системі» – рецепт успіху в класичному суспільстві.

Епоха швидкостей і ринкового капіталізму призвела до епохи глобалізації. Як описують її К. Нордстрем і Й. Ріддерстрале, це «незвичайний стан нестабільності й невизначеності, пов'язаний зі збільшенням (розширенням) можливостей для кожного, з одного боку, і одночасно збільшенням конкуренції – з іншого, причому в масштабі всього світу, такий чудовий «караоке-капіталізм»» [88; 89]. Саме тому «в сучасному суспільстві, в умовах ціннісного плюралізму, не може бути єдиного рецепту успішності. Саме поняття «успіх» не може бути жорстко (чітко) визначено, тому відсутня підстава, точка відліку, не зрозуміло, чому потрібно відповідати» [66].

Найчастіше успіх ототожнюється з моделлю удачі, як техніка успішної діяльності. При цьому «успіх можна назвати символом сучасної цивілізації, яка за всіма показниками вважається досяжницькою» [49, с. 215].

Відповідно, в сучасному суспільстві формується точка зору про відносність успіху, відсутність його загальнозначущих стандартів.

Можливо, дана позиція пов'язана з подвійним сприйняттям успіху: соціальним та індивідуальним. Перше вимірюється оцінкою ззовні через механізм соціального порівняння, а друге – внутрішньою оцінкою, вписаною в життєвий шлях особистості, її самооцінку. Безумовно, при аналізі успішності молодого фахівця важливі обидва ці виміри, а особливого значення набувають зони їх збігу. Саме ці зони, з нашої точки зору, можуть

бути схарактеризовані як соціальний успіх – «успішна адаптація в суспільстві, яка досягається за допомогою активності, що проявляється особистістю» [32].

У результаті, соціальний успіх особистості визначається усвідомленим чи неусвідомленим прийняттям нею соціальної групи або співтовариства, в якому вона має намір себе затвердити. Як показують теоретичні розробки вчених, вибір групи, як правило, не випадковий. «Він здійснюється за подібністю особистісних і групових цінностей і уявлень про способи досягнення успіху. Цінності та стандарти поведінки – це своєрідний «культурний код» моделей життєвого успіху, на основі якого і відбувається визнання або засудження досягнень особистості групою і спільнотою. Процес самоствердження особистості в соціальній групі носить переважно односторонній характер, тобто досягається в будь-якій одній сфері її життєдіяльності» [101].

Звернення до сутності успіху дозволяє звернути увагу на його різні сучасні трактування. У словнику С. Ожегова поняття успіху розглядається в трьох аспектах. По-перше, він ототожнюється з удачею в досягненні чогонебудь, по-друге, успіх – це хороші результати в роботі чи навчанні, по-третє, успіх – це суспільне визнання [73]. Сучасні дослідники в цій області трактують успіх як певний рівень досягнень мети [17]. О. Гудзенко визначає успіх як «комплекс уявлень, сформованих у соціальному просторі на основі суспільних цінностей і стандартів, очікувань і визнання актуальних і потенційних досягнень, які оцінюються як високі, престижні в суспільстві» [32]. Успіх розглядається і як «техніка успішної діяльності» [49, с. 215].

На наш погляд, можна говорити про те, що у різних соціальних суб'єктів технологія досягнення успіху своя в силу тих ресурсів, якими вони володіють. Саме це дає нам можливість говорити про успіх молодих фахівців. Проте їх успіх, власне як і уявлення про нього, формуються ще на студентській лаві. Як показують дослідження, для українських, російських, польських та казахських студентів ключовими маркерами успіху виступають

самореалізація (70,2%, 66,2%, 47,1%, 48,5% відповідно), кар'єра, професіоналізм (51,5%, 60,0%, 72,1%, 47,4%), гроші, матеріальне благополуччя (41,4%, 54,4%, 53,2%, 35,7%), любов, дружба (48,9%, 46,6%, 43,2%, 54,0%). Очевидно, що зазначені маркери лежать переважно в площині майбутньої професійної діяльності, що дозволяє нам звернути особливу увагу на феномен професійного успіху. При цьому, погодимося з Л. Дементієм, що необхідно «розрізняти поняття «успіх» і «успішність». У понятті «успіх» фіксуються, скоріше, об'єктивні досягнення в конкретній діяльності та житті в цілому. А поняття «успішність» відображає суб'єктивне переживання досягнення успіху [36]. Успішність особистості зв'язується з результативністю власної діяльності, з продуктивністю її зусиль [17].

У цьому контексті успішність – здатність і вміння досягати успіху [51]. «Успішна людина – людина, яка успішно досягає своїх цілей, відчуває це сама та має в цьому визнання оточуючих» [92, с. 296].

Під професійною успішністю розуміється сукупність позитивних результатів, накопичених протягом кар'єри [120, с. 147]. Як зазначає Я. Хаммер, початок аналізу професійного успіху поклала робота Е. Хьюг [149], в якій було запропоновано поділ на об'єктивний і суб'єктивний види кар'єри. Такий же розподіл щодо професійного успіху було використано Дж. Ван Мааненом [173].

Говорячи про професійний успіх, слід зазначити різноманітність сформованих теоретичних концептуальних підходів до його аналізу. Так, з позиції системного підходу успіх людини у професійній діяльності залежить від впливу на неї особливостей суб'єкта, змісту, засобів, умов і організації діяльності, відповідно, вивчення психіки з позицій, висунутих до неї, вимог діяльності, повинно проводитися в сукупності взаємопов'язаних характеристик [59].

Діяльнісний підхід у вивченні професійного успіху людини реалізується в працях Б. Ананьєва, О. Леонтьєва, С. Рубінштейна. У даному підході стверджується, що реалізується професійний успіх через діяльність, а

предмет професійної діяльності істотно впливає на психічні особливості людини.

Суб'єктно-діяльнісний підхід у вивченні професійного успіху спирається на наукові ідеї Л. Виготського, С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ананьєва і розвинений в працях А. Брушлинського, Г. Клімова та інших. Відповідно до цього підходу людина формується в діяльності, завжди соціальній, творчій, самостійній, перетворюючій. Виходячи з цього, людина як суб'єкт праці – це зацікавлений ініціатор цілеспрямованих, спланованих перетворюючих впливів у напрямку об'єкта праці, що володіє необхідними якостями, з метою отримання соціально цінного результату, в ході яких він сам активно розвивається. Професіоналізм і професійна успішність – це феномени, які визначаються рівнем суб'єктності.

Особистісний підхід у вивченні професійної діяльності обґрунтований у працях К. Абульханової-Славської, К. Платонова, Л. Анциферова та інших. Вивчення професійного успіху в рамках даного напрямку спирається на два базових положення: 1) особистість – це багаторівнева й багатовимірна система характеристик, які формуються на базі біологічних передумов у процесі соціалізації і обумовлюють індивідуальну своєрідність, а також стійкість поведінки. Компоненти структури особистості формуються і виявляються в провідній діяльності; 2) професійна успішність як системна властивість суб'єкта діяльності багато в чому визначається особливостями компонентів структури особистості [1].

Як відзначають вчені, «в середині ХХ сторіччя в розумінні професійної успішності стали складатися підходи, альтернативні традиційним. Так, наприклад, Г. Клімов, В. Мерлін та інші постулювали можливість досягнення високих і вищих професійних результатів особами з різними природними задатками та здібностями, можливість компенсації обмежень одних здібностей іншими за допомогою формування адекватного індивідуального стилю діяльності. Багато дослідників приписують значні ресурси підвищення

ефективності діяльності когнітивним стилям, стилям керівництва тощо» [113, с. 23].

У цілому, при аналізі професійного успіху та професійної успішності важливо відштовхуватися від наступних методологічних і методичних позицій [16; 61; 63; 73; 91; 93; 110; 111; 112; 113; 128]:

- професійні досягнення не тотожні професійній кар'єрі;
- соціальні досягнення не тотожні професійним досягненням;
- у професійній успішності значущу роль відіграють соціальні фактори (соціальна ніша людини, її соціальне мікро-, мезо- і макросередовище та ін.);
- успіх діяльності не зводиться до успіху у вирішенні окремих професійних завдань;
- професійний успіх слабо корелює з іншими видами соціального успіху;
- кількість складових успішності, що виокремлюються вченими, зростає (здібності, інтелект, знання, вміння, навички, професійно важливі якості, компетентність, компетенції, ресурси, потенціал, потенціали особистості та ін.);
- введення нових понять, що відображають успішність діяльності суб'єкта, не є радикальним і остаточним рішенням. Їх зміст у різних дисциплінах і навіть у межах однієї дисципліни сильно різняться, їх структура вкрай невизначена, склад їх компонентів тяжіє до нескінченності;
- з середини XX ст. у структурі особистості стали виокремлювати складові, безпосередньо пов'язані з успішністю (самоактуалізація, самоєфективність, локус контролю і т. п.). У кінці XX ст. у науці стала складатися зворотна тенденція – введення до складу професійної успішності вищих особистісних утворень: «позапрофесійних потенціалів», «духовності», «духовних здібностей» і т. п.;
- практика вирішення завдань з оцінки професійного успіху представників соціотехнічних професій з опорою на стандартні методики

нерідко дає порівняно невисокі коефіцієнти кореляції і зазвичай лише з частиною шкал; в соціономічних професіях вона часто менш ефективна.

Враховуючи дані особливості в соціологічному аналізі професійного успіху, важливим бачиться виділення маркерів, показників, за якими можна здійснювати вимірювання професійного успіху (у тому числі й молодих фахівців).

Дослідження, проведене у 2008 році Міжнародним HR-центром Ньюман Інтернейшнл серед 1400 осіб – від випускників середньої школи до топ-менеджерів, у віці від 18 до 68 років в Австрії, Німеччині та Швейцарії – з метою визначити, що для цих людей є професійним успіхом, показало, що для деяких людей професійний успіх означає підйом кар'єрними сходами, матеріальний достаток і дорогий автомобіль компанії. На думку інших, професійний успіх означає наявність улюбленої роботи, яка дозволяє творчо розвиватися і тримати баланс між професійним і особистим життям. Цілі та пріоритети людей можуть істотно змінюватися протягом життя, але це безперечно пов'язане з досягненнями.

Незважаючи на наявність різних думок, є і загальне розуміння, яке вигідно відрізняє професійно успішних людей від інших. За словами опитаних, є три основні відмінності: 68 % респондентів вважають, що професійно успішна людина виконує цікаві завдання, 67% впевнені, що він/вона повинні мати спеціальні навички та ноу-хау, а 64% вважають, що це вміння керувати складною ситуацією.

Високий матеріальний достаток бажаний для багатьох, але є багато людей, які вважають себе професійно успішними і ніколи не були багатими. Це люди, які працюють у соціальній сфері та провідні спортсмени.

Слід зазначити, що ключові маркери професійного успіху, так же як і успіху в цілому, формуються ще на студентській лаві й частково зберігають свою значущість надалі. Дані опитувань студентів показують, що «в образах майбутньої очікуваної професійної успішності переважають наступні її найважливіші ознаки, відображені в уявленнях респондентів (наведено в

порядку зменшення значущості): самореалізація в професії (56% і 61%); професіоналізм у своїй справі (44% і 49%); хороша професійна або посадова кар'єра (47% і 44%); високий професійний і соціальний статус (41% і 36%). Фактом, гідним уваги, є те, що образ великої матеріальної винагороди за свою професійну діяльність не є домінуючим за ступенем значущості (18% і 33%), головне для студентів – самореалізація і професіоналізм» [53, с. 63]. Професійний успіх ними сприймається, насамперед, як природний наслідок самореалізації в професії та досягнення професіоналізму, які повинні забезпечити високий статус і заробіток, кар'єрне просування. Причому, на думку респондентів, існує стійкий зв'язок між професіоналізмом, авторитетом, статусом і матеріальним достатком. У цілому, «ознаки професійного успіху – це, в першу чергу, професіоналізм, матеріальний достаток, захопленість професією, високий престиж, статус і авторитет, визнання в професійному співтоваристві, успішна кар'єра. У той же час виразно проявляються і соціальні чинники успіху, це, насамперед, впевненість у завтрашньому дні, стабільність гарного положення, ясні позитивні життєві та професійні перспективи» [53, с. 64].

У такому розумінні професійного успіху очевидними стають зсуви у його індикатуванні: поряд із традиційними для суспільства модерна статусними маркерами на перші позиції виступають маркери самореалізації, індивідуально значущі, які, в значній мірі і роблять феномен професійного успіху різноманітним у мінливому суспільстві та визначають необхідність використання методологічного та методичного потенціалу макро- та мікросоціології.

Ці тенденції простежуються і при аналізі уявлень студентів щодо професійного неуспіху. Його студенти пов'язують, насамперед, з непрофесіоналізмом, низькою кваліфікацією, низьким заробітком, низьким статусом і відсутністю перспектив зростання, відсутністю інтересу до професії. Зазначається брак визнання, відсутність прагнення до

самореалізації в професії, погані відносини з колегами по роботі, відсутність цілей і смислів особистісно-професійного розвитку [53, с. 64].

Очевидно, що у спробах виокремлення індикаторів професійного успіху/неуспіху простежується значущість макро- та мікроситуацій, в яких опиняється суб'єкт на шляху до професійного успіху.

Очевидно, що професійний успіх і професійна успішність представлені сукупністю об'єктивних і суб'єктивних параметрів. Так само, як і успіх в цілому, об'єктивні характеристики професійного успіху пов'язані з оцінкою соціальним оточенням (див. [147; 159; 160]).

Об'єктивним успіхом називається позитивний результат у кар'єрі, який може бути оцінений оточуючими людьми. Він може бути визначений як соціальний вимір професійного успіху. Як правило, він визначається такими характеристиками, як розмір заробітної плати, кількість просувань по службі та рівень займаної посади в ієрархії організації. Саме для дослідження цього типу успіху вдалим здається використання потенціалу макросоціології.

Суб'єктивні характеристики професійного успіху (індивідуального виміру професійного успіху) – сукупність суджень людини про її професійні досягнення і результати, яка вимірюється параметрами задоволеності роботою і задоволеності кар'єрою «і часто співвідноситься з ефективністю діяльності, зменшенням витраченого часу й зниженням вартості соціальних послуг» [92, с. 296]. У такому ракурсі цінність в аналізі набувають не тільки макро-, а й мікросоціологічні конструкти.

Проведений аналіз дає нам можливість визначити професійний успіх молодого фахівця як сукупність результатів професійної діяльності, накопичених молодим фахівцем на початку трудової діяльності, які отримали позитивні об'єктивні та суб'єктивні оцінки. Іншими словами, професійний успіх молодого фахівця – це об'єктивно-суб'єктивна характеристика діяльності молодих фахівців, яка виражається у професійному та службовому зростанні, високому рівні та позитивній динаміці доходів, професійному визнанні, успішній адаптації до трудової діяльності, сформованості широкої

мережі соціально-професійних контактів, мотивації на розвиток та успіх, професійних, особистісних якостей та компетентостей молодих фахівців, які є необхідними для успіху в професійній сфері, а також їх позитивних оцінок та самооцінок.

Відповідно, вимір професійного успіху, в тому числі й молодих фахівців, має бути комплексним. Така комплексність забезпечується різною когнітивною, ціннісно-мотиваційною, діяльнісною і результативною складовими професійного успіху різних соціальних суб'єктів.

Як показують дослідження [92, с. 298-300], сьогодні можна виділити близько 100 критеріїв оцінки успішності для різних соціальних суб'єктів. Для керівників професійна успішність пов'язана як з ключовими компетенціями сучасного менеджера (цілепокладання, спрямованість на результат, комунікабельність, відповідальність та інші), так і з факторами соціальної успішності (статус у суспільстві, любов близьких, бажання проявити себе в суспільстві), особистісними показниками (виправданий ризик, саморозвиток, здоровий спосіб життя та інші). Для рядових співробітників критеріями професійної успішності виступають: особистісні якості, висока заробітна плата, досягнення результату, підтримка й визнання колективу, умови праці, знання, цікава робота.

При цьому слід мати на увазі, що значущість даних критеріїв може варіюватися залежно від віку, що має принципове значення для дослідження професійної успішності молодих фахівців. Відомо, що в міру розвитку особистості зростає її активність, спрямована на управління власним розвитком, усвідомленням власного життя як цілісного, цілеспрямованого процесу (О. Молл). Відповідно обсяг бажаних особистісних змін залежить від віку. Максимальний потяг до саморозвитку характерна, наприклад, для менеджера у віці до 30 років (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Розподіл ймовірності виникнення потреби в особистісних змінах в собі залежно від віку по О. Молл [67, с. 66]

№	Категорія особистісних змін	Вік (роки)					
		До 30	31-35	36-40	41-45	46-50	50-55
1	Ставлення до себе	0,15	0,10	0,11	0,09	0,12	0,08
2	Ставлення до роботи	0,02	0,00	0,04	0,05	0,03	0,02
3	Ставлення до людей	0,21	0,23	0,21	0,21	0,21	0,19
4	Емоційна сфера	0,12	0,21	0,19	0,21	0,25	0,23
5	Вольова сфера	0,24	0,18	0,19	0,07	0,06	0,14
6	Пізнавальні процеси	0,18	0,10	0,04	0,05	0,06	0,14
7	Професійні знання та навички	0,07	0,15	0,15	0,25	0,06	0,06
8	Поведінка	0,01	0,03	0,07	0,07	0,9	0,14

З одного боку, видно, що вік позитивно впливає на якість управління і прикладом тому служать віце-президенти багатьох компаній, чий середній вік становить 56 років. З іншого боку, було б помилкою вважати, що тільки зрілий вік і досвід дають підставу розраховувати на високу посаду та управлінський успіх. Є багато прикладів на користь молодих фахівців. Так, А. Моріта заснувала всесвітньо відому компанію «Соні корпорейшн» у віці 25 років. А. Хаммер, глава фірми «Оксидентал петроліум», свій перший мільйон заробив у 21 рік, будучи студентом [9, с. 54].

Використання цих даних щодо молодих фахівців, а також узагальнення вищевикладених теоретичних конструкцій дозволяє нам переходити до детального аналізу молодих фахівців як суб'єктів досягнення професійного успіху.

1.2 Молодий фахівець як суб'єкт досягнення професійного успіху

Молоді фахівці завжди представляли особливий інтерес для дослідників і практиків. Адже в цій групі сконцентрований інноваційний потенціал, заснований на новітніх знаннях, отриманих у ВНЗ. Більше того, молоді фахівці визначають перспективи розвитку конкретної організації та економіки в цілому, оскільки в майбутньому складуть основну частину їхніх трудових ресурсів.

Дослідження молодих фахівців передбачає уточнення змістових навантажень цього поняття. Як показує аналіз літератури, існують невеликі варіації у визначенні цього феномена. У тлумачному словнику Ожегова під молодим фахівцем розуміється «випускник ВНЗ або технікуму, що починає самостійну роботу» [73, с. 604].

У такому найбільш загальному трактуванні критеріями приналежності до категорії молодих фахівців виступають факт випуску з професійного навчального закладу і факт початку трудової діяльності.

У спеціалізованих дослідженнях даної сфери зазначені вище критерії отримали подальший розвиток. Наприклад, А. Чернишова визначає молодого фахівця як «випускника будь-якого професійного навчального закладу, який пропрацював за обраною спеціальністю не більше трьох років або не має такого досвіду» [125, с. 23]. Очевидно, що в такому визначенні критерій «початок трудової діяльності» конкретизується через досвід роботи за фахом.

Також уточнюючі визначення можна зустріти і в інших авторів. Наприклад, «молодий фахівець – це співробітник у віці до 35 років, що отримав середню або вищу професійну очну освіту і влаштувався на роботу за фахом протягом року після отримання диплому» [41].

Даний підхід поміщає категорію молодих фахівців у рамки соціально-демографічної групи молоді, що доповнює критеріальний ряд у визначенні молодих фахівців, а також уточнює той момент, що робота, до якої приступає молодий фахівець, повинна відповідати спеціальності, і знайти її необхідно

протягом року після отримання середньої або вищої професійної очної освіти. Тобто в такому критеріальному ряду зв'язка «спеціальність - робота» є обов'язковою (про що не завжди згадується в інших визначеннях), так само, як і приналежність до соціально-демографічної групи «молодь».

На думку О. Бавикіної, «молодий фахівець – це працевлаштований за фахом протягом 1 року після закінчення навчального закладу індивід у віці від 18 до 30 років з середньою спеціальною або вищою професійною освітою (у тому числі незакінченою) і трудовим стажем за фахом не більше 3-х років» [3, с. 30].

Такий підхід дещо розширює освітні рамки критеріїв віднесення до молодих фахівців, однак характеризується дискусійністю запропонованих критеріїв. Більш того, даний підхід до трактування молодого фахівця, на наш погляд, не повною мірою відповідає реаліям сучасного ринку праці і формально прив'язаний до певного кваліфікаційного рівня, що заважає його гнучкості в застосуванні.

У вітчизняній соціології традиція дослідження молодих фахівців сходить до Харківської соціологічної школи, в якій досліджувалися проблеми адаптації, соціальної зрілості, трудових практик молодих фахівців. У процесі здійснення науково-дослідних робіт було визначено молодого фахівця як випускника вузу, який приступає до трудової діяльності і знаходиться на стадії життєвого самовизначення в кар'єрі [100].

У такому підході очевидний акцент на трьох основних моментах, які можуть бути відправними точками при аналізі молодого фахівця: наявність вищої освіти; початок трудової діяльності; знаходження на стадії життєвого самовизначення в кар'єрі. Дані критерії склали основу розробки різних концептуальних позицій щодо молодих фахівців. Однак сучасні реалії вимагають їх більш ретельного аналізу.

Перший критерій – наявність вищої освіти – в сучасних умовах зберігає свою принципову значущість лише на формальному рівні у силу частого приходу в практичну професійну діяльність студентів старших курсів.

Другий критерій – початок трудової діяльності – бачиться нам універсальним і реально працюючим.

Третій – знаходження на стадії життєвого визначення в кар'єрі – несе в собі глибоке змістовне навантаження: наповнює сенсом трудову діяльність, до якої приступає молода особа, поміщає її в розряд термінальних цінностей.

Відповідно, розвиток акцентів на тому чи іншому критерії або їх комбінації буде вирізняти особливий підхід до розуміння молодих фахівців.

Очевидно, що серед наукового співтовариства в цілому немає єдиної думки у визначенні поняття «молодий фахівець», також як і про кількість і зміст критеріїв віднесення працівників до цієї категорії. «Вчені по-різному характеризують частину суспільства, що відноситься до даної категорії, визначаючи її як «випускники», «люди», «особи», «співробітники», і накладаючи тим самим різні умови і обмеження на можливість присвоєння статусу «молодого фахівця» індивіду і терміни дії цього статусу. У наукових роботах по-різному визначено і вікові межі «молодого фахівця», виокремлено різний стажевий ценз, що обмежує належність працівника до даної категорії» [26, с. 175].

Деяку визначеність цієї дискусії може надати нормативно-законодавча база. Так, пункт 4 ст. 7 Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає молодих фахівців, як і частина друга ст. 197 КЗпП: «До молодих фахівців відносяться випускники державних вищих навчальних закладів та професійно-технічних училищ, потреба в яких визначена державним замовленням» [82].

Аналогічним чином визначається молодий фахівець і в п. 4 Положення про сприяння в працевлаштуванні випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів України. У п. 6 цього Положення уточнюється, що випускник ВНЗ, який працевлаштований на підставі посвідчення про направлення на роботу, вважається молодим фахівцем протягом трьох років з моменту укладення ним трудового договору із замовником (час навчання в інтернатурі в цей термін не входить) [82].

Як зазначено у п. 2 «Порядку працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», дається більш вузьке визначення молодих фахівців: «Випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів та які працевлаштовані на підставі направлення на роботу, вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення ними трудового договору із замовником» [81].

Таким чином, більшість нормативних визначень молодого фахівця поширюється на випускників державних вищих навчальних і професійних навчально-виховних закладів, що були підготовлені підприємствами, установами, організаціями і отримали направлення на роботу. У результаті, в нормативно-законодавчому плані базовими критеріями молодого фахівця є: рівень освіти, стаж роботи до 3-х років і наявність замовлення на підготовку. Даний підхід, на наш погляд, виконує свою основну – регулюючу функцію. Проте в рамках соціологічного пізнання він має обмежені можливості використання. Це пов'язано з розширенням часових рамок працевлаштування молодих фахівців (у тому числі і за фахом) за рахунок роботи на старших курсах. Адже сучасний роботодавець зацікавлений у зниженні ризику при прийнятті на роботу, особливо випускників. Тому самі ВНЗ і їхні випускники реалізують програми, що дозволяють накопичити мінімальний ресурс, що забезпечує їм успішне працевлаштування, а роботодавцю – якісного співробітника. Тому останнім часом до вищевказаних категорій зараховують і студентів четвертих-п'ятих курсів (див., наприклад, [4, с. 21]).

Ця тенденція сьогодні відображена і в законодавчих документах низки пострадянських країн. Наприклад, у Постанові Уряду РФ від 31.01.2009 р № 83 «Про внесення змін у федеральну цільову програму «Соціальний розвиток села до 2012 року» молодий фахівець визначається як «громадянин РФ у віці не старше 35 років, що має закінчену вищу (середню, початкову)

професійну освіту, або учень останнього курсу освітньої установи вищої (середньої, початкової) професійної освіти» [71].

Поряд з нормативно-законодавчими акцентами у розгляді молодих фахівців, важливим бачиться аналіз соціальних практик щодо їх ідентифікації. Як відзначають дослідники, «в одних організаціях до молодих фахівців сьогодні відносять працівників не старших за 30 років, в інших – за 35 років, в одних до фахівців відносять молодого працівника з середньою спеціальною освітою, в інших – з вищою, в третіх – і тих, і інших. У ряді організацій наявність спеціальної освіти як критерію віднесення до категорії «фахівець» може бути підтверджена не тільки відповідним дипломом, але і фактом навчання на останніх курсах спеціалітету (в одних організаціях) та/або магістратури (в інших організаціях), у зв'язку з чим необхідність бути працевлаштованим за фахом протягом одного року після закінчення навчання як критерій віднесення працівника до даної категорії представляється неефективним. У ряді організацій для віднесення працівника до молодих фахівців обмежують наявний у нього досвід попередньої роботи (1,5–3 роки) і період часу, на який даний статус працівник отримує» [26, с. 176].

Варто відзначити той факт, що в сучасному суспільстві всі процеси помітно прискорилися, потік інформації постійно оновлюється і сучасні умови скорочують час становлення від молодого фахівця до фахівця до одного року. Вже немає можливості ростити молодого фахівця три роки, роботодавець вимагає максимально швидких результатів, не отримуючи які в висококонкурентному середовищі відбувається заміна на іншого кандидата, готового до нових стандартів. Щоб встигнути за цими змінами, все більше студентів починають працювати під час навчання у ВНЗ, щоб якомога раніше пройти щабель молодого фахівця. За результатами дослідження «Студент 21 століття», постійно підробляють 12,3% студентів, а час від часу – 38,5%. Більше того, цей підробіток повністю або частково пов'язаний зі спеціальністю, за якою здійснюється навчання у ВНЗ – у 51,2% випадків (або

28,2% від усіх студентів України). Мотивація підробітку різна, але мотиви, прямо, або побічно пов'язані з професійним розвитком: самореалізація – 15,4%, конструювання соціально-професійних мереж – 7,3%, випробування себе у майбутній професії – 6,5% – складають вагомий сегмент.

Відповідно за даними, отриманими в ході соціопитування Державного інституту сімейної та молодіжної політики, проведеного в столичних ВНЗ, майже половина київських студентів працюють під час навчання, але офіційно з них працевлаштовані тільки 15%. У той же час в країнах Євросоюзу працює 55%, у Москві працюють і навчаються близько 60% студентів. При цьому на відміну від іноземних, зокрема, від американських студентів, наші не мають наміру працювати влітку. Зате заробляти прагнуть вже з першого курсу, а не після третього, як було раніше [27].

Поряд з цим, «ще три-чотири роки тому студенти починали шукати роботу після третього курсу, а останні дослідження показали, що першокурсники теж стали активно працювати. При цьому, 51% студентів витрачає зароблені кошти на продукти, одяг і транспорт, 32% – на культурні розваги і подорожі, і тільки 14% – на оплату навчання [27].

Проаналізований матеріал за теоретичними, нормативно-правовими і практичними підходами до розуміння молодих фахівців дозволяє виокремити базові ознаки даної категорії трудових ресурсів, які є актуальними в сучасних умовах. В якості основних ознак категорії «молодий фахівець» можна виділити: наявність професійної освіти (або завершення процесу її отримання), працевлаштування за отриманою (чи тою, яка отримується) спеціальністю, трудовий стаж за профілем працевлаштування. Використовуючи їх і узагальнюючи різні підходи, ми вважаємо, що молодий фахівець – це студент або випускник будь-якого професійного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і володіє практичним досвідом і стажем роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років (термін три роки залишено для забезпечення відповідності нормативним документам, незважаючи на

скороченість реального терміну перебування в цьому статусі після закінчення професійного навчального закладу).

Науковий аналіз молодих фахівців передбачає звернення до їх характеристик, які ми пропонуємо поділяти на три групи: психологічні, соціальні, професійно-трудові. При цьому вважаємо, що ці групи характеристики можуть розглядатися як детермінанти досягнення молодими фахівцями професійного успіху.

Перша група визначається, насамперед, віковими особливостями молодих фахівців. Статусна категорія «молодий фахівець», як зазначає О. Бавикіна, «за змістом може варіюватися від 18 до 30 років. У цей період працівник освоює професію, здобуває необхідні навички, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження і з'являється потреба у встановленні незалежності. Його продовжує турбувати безпека існування, турбота про здоров'я. Зазвичай в цьому віці створюються і формуються сім'ї, тому з'являється бажання одержувати заробітну плату, рівень якої вище прожиткового мінімуму» [2, с. 30].

Можна говорити, що цьому віковому періоду притаманні певні психологічні новоутворення: формується соціальна відповідальність і готовність входження в нові соціальні спільноти; «приміряються» різні соціальні ролі і набувається особистісна ідентичність; відбувається становлення інтелектуальної системи та її подальший розвиток, що пов'язано з входженням у соціум; розвивається рефлексія, теоретизування, ідеалізація; актуалізується здатність розрізняти протиріччя в словах, діях, вчинках; молоді люди прагнуть до самореалізації та індивідуалізації (М. Дзугкоєва); вирішальною умовою швидкої адаптації до умов праці, подальшого професійного вдосконалення та підвищення кваліфікації стає професійна готовність (М. Дьяченко, Л. Кандилович, В. Лукіна); досягається соціальна зрілість, що припускає можливість виконання соціальних обов'язків і прийняття на себе відповідальності за своє життя; «суб'єктивно досягнення

соціальної зрілості переживається появою у молодій людини почуття дорослості» (О. Хухлаєва) [124, с. 38].

До цієї групи особливостей молодих фахівців можна віднести і вікові кризи, що пов'язані, насамперед, зі вступом у самостійне життя [94]. Кризовість віку може проявлятися у різкій зміні життєвих планів, в розчаруванні правильності вибору спеціальності, в розбіжності уявлень про умови і зміст професійної діяльності та її реальний перебіг. Центральною проблемою стає формування молодого людиною індивідуального ставлення до культури, до соціальної реальності; визначення свого власного погляду на життя.

Більшість українських і російських (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, Р. Ахмеров, Ф. Василюк, С. Рубінштейн та ін.), а також зарубіжних (К. і С. Гроф, Т. і Е. Йоманс, Дж. Каплан, Дж. Якобсон та ін.) психологів дотримуються думки про те, що будь-яка криза є граничною ситуацією, в якій представлений як потенціал зростання і оновлення, так і деструктивні тенденції, що безпосередньо відбивається на життєдіяльності молодих фахівців.

Розглянута група характеристик молодих фахівців тісно пов'язана з другою групою – соціальні характеристики. У ній системоутворюючою виступає соціальна зрілість молодого фахівця.

Соціальна зрілість – соціально та психологічно обумовлений етап розвитку особистості, який характеризується набуттям людиною властивостей самостійності і самодостатності. Як зазначає О. Якуба, соціальна зрілість являє собою рівень психологічної готовності і реальної підготовленості молодого фахівця до виконання різноманітних соціальних функцій [100]. Соціально зріла людина здатна не тільки усвідомлювати власні економічні й громадянські права та обов'язки, не тільки ефективно засвоювати групові й суспільні норми, але також критично ставитися до існуючого стану справ у соціумі.

Досягнення соціальної зрілості виступає безперервним і досить тривалим у часі процесом, іноді супроводжується низкою соціально-моральних виборів. З погляду соціології, важливим виступає конкретне дослідження дисбалансів і протиріч у формуванні соціальної зрілості. Особливо важливо вивчення співвідношення стартових можливостей і результатів діяльності, а також трансформації соціальної зрілості молодого фахівця в процесах зміни сфери основної діяльності.

Вивчення проблем становлення соціальної зрілості молодих фахівців показує, що серед них: неготовність прийняти відповідальність за своє життя, виконувати соціальні обов'язки; нерозвиненість здатності до подолання життєвих проблем, що ускладнюють досягнення обраної мети; слабка сформованість навичок самоорганізації, аналізу ситуації, почуття відповідальності, особистої дисципліни та ін.

Для подолання цих проблемних зон слід розвивати особистісні якості, які забезпечують життєве самовизначення, здатність до самореалізації, обумовлюють конкурентоспроможність молодого фахівця і дають певні гарантії його успішності не тільки в майбутній професійній діяльності, але і в цілому в житті: прагнення до самовдосконалення, мобільність, мотивація до досягнення успіху, швидка адаптація до умов праці, здатність працювати в групі, ініціативність і допитливість та ін.

Поряд із соціальною зрілістю важливою соціальною характеристикою молодих фахівців виступає їх соціально-економічне становище. При цьому виділяють його якісні та кількісні показники. Якісний показник характеризує становище молодого фахівця відповідно до економічно привабливої для нього позиції, кількісний – з погляду чисельного показника попиту на надані молодими фахівцями послуги. Динаміка трудової мобільності молоді перебуває в прямій залежності від кількісного показника, оскільки зміна останнього веде до безпосередньої активізації динаміки.

Зі збільшенням потреби молоді та її зацікавленості в пошуку робочого місця, процесу здійснення діяльності незалежно від отриманої спеціальності

соціально-економічний статус молодого спеціаліста може підвищуватися і знижуватися, оскільки не завжди отримана робота гарантує зміну соціального, тим більше економічного статусу. Тут необхідно мати на увазі, що підвищення соціального статусу допускає можливість підвищення економічного показника заробітної плати молодого фахівця, не виключає можливість зниження економічного показника заробітної плати молодого фахівця, а зниження соціального статусу не означає погіршення економічного еквівалента заробітної плати молодого фахівця, але допускає погіршення економічного становища молодого фахівця.

З цього випливає, що підвищення соціального статусу молодого фахівця не завжди прямо пропорційно економічному еквіваленту самого статусу. Спираючись на це, необхідно враховувати потреби молодих фахівців з точки зору кількісного та якісного показників їх соціально-економічного становища.

В умовах глобалізації та трансформації сучасного суспільства актуальним є питання про стан професійної орієнтації молодого фахівця, тим більше що її формування здійснюється вже в процесі навчання, рівень якого в подальшому відображає проекцію на професійну поведінку молодого фахівця.

Це звертає нас до третьої групи виділених нами характеристик – професійно-трудової. В її рамках, у першу чергу, виділяються питання призначення і сутності професії, її культурної та суспільної цінності, професійних норм, способів самовизначення. На життєвому шляху молодого фахівця це період, коли суб'єкт вперше ставить перед собою питання про власну компетентність.

У професійно-трудоному плані молодих фахівців необхідно розглядати як окрему категорію трудових ресурсів, яку відрізняють від інших груп такі особливості, в основному пов'язані з їхньою трудовою діяльністю: «молоді фахівці є стратегічною категорією трудових ресурсів країни, в структурі якої найбільш перспективною частиною є молоді фахівці зі спеціальною освітою;

молоді фахівці більш уразливі з погляду працевлаштування, ніж фахівці старших вікових груп, оскільки не мають достатнього практичного досвіду роботи; трудова адаптація молодих фахівців на підприємстві більш складна, довга і трудомістка, ніж працівників, які мають трудовий стаж; молоді фахівці – більш мобільна група персоналу, ніж працівники інших вікових груп; професійні очікування, що сформувалися у молодих фахівців у результаті навчання, нерідко не знаходять своєї реалізації у виконуваний роботі, яку молодому фахівцю пропонують роботодавці через відсутність у молодих співробітників потрібного досвіду роботи, що негативно позначається на їх трудовій мотивації і трудовій активності; як правило, молоді фахівці перебувають на низькому ступені матеріального достатку, який забезпечується трудовою діяльністю – суттєвий розрив у рівні оплати праці «зрілого» професіонала (навіть з менш якісною професійною освітою) і молодого фахівця (який має відповідну освіту, але не має практичного досвіду) завжди на користь першого; початковий період трудової кар'єри молодих фахівців часто збігається з періодом зміни сімейного статусу, у зв'язку з чим молодим співробітникам підприємств потрібні специфічні соціальні пільги та послуги, які менш актуальні для працівників підприємства інших вікових груп» [26, с. 174-177].

З точки зору нашого дисертаційного дослідження саме остання група характеристик представляє особливий інтерес. При цьому ми розглядаємо дві групи як деякі детермінанти, фактори, що впливають на третю групу.

Таким чином, молодий фахівець у науковому аналізі може бути представлений через систему трьох груп характеристик – психологічних, соціальних та професійно-трудових, які тісно взаємопов'язані одна з одною, розвиваються паралельно і можуть розглядатися як чинники досягнення успіху молодим фахівцем. Дані вектори пов'язані не тільки зі змістовними елементами, але і з їх функціонально-статусним наповненням. Тому можна розглядати молодих фахівців через систему потенційних статусів, до яких

ми, орієнтуючись на завдання нашої дисертаційної роботи, відносимо, насамперед, статуси спеціаліста і професіонала.

Звернення до значень даних категорій в різних словниках показує наявність тонкої грані між ними. Так, наприклад, в тлумачному словнику Ожегова спеціаліст – це «працівник в області будь-якої певної спеціальності» [73, с. 604]. Словник бізнес-термінів визначає спеціаліста як «особу, що володіє спеціальними знаннями і навичками» [95].

Також можна зустріти визначення спеціаліста як людини, яка отримала глибокі знання або навички в обмеженій області [115]; як людину, що обрала собі будь-яку спеціальність, яка присвятила себе якійсь одній справі, що вивчила її точно, докладно [96]; як представника тієї чи іншої спеціальності (наукової, художньої, технічної і т. п.); людини, що професійно займається тим чи іншим видом спеціальної праці, що вміє що-небудь добре робити, що володіє великим досвідом у будь-чому; кваліфікованого представника інтелігентної професії [109].

В цілому, в найбільш загальному вигляді спеціаліст: «1) категорія працівників, зайнятих інженерно-технічними, економічними та іншими роботами, зокрема агрономи, адміністратори, бухгалтери, геологи, диспетчери, інженери, інспектори, коректори, математики, механіки, нормувальники, редактори, ревізори, психологи, соціологи, техніки, товарознавці, фізіологи, художники, економісти, енергетики, юрисконсульти; 2) особи, які володіють спеціальними знаннями, навичками, досвідом роботи в певній галузі економіки або науки, що отримали спеціальність за освітою або в практичній діяльності» [18, с. 496].

У соціології спеціаліст в найбільш загальному вигляді визначається як працівник, який отримав підготовку до обраного ним виду трудової діяльності в професійному навчальному закладі. Також у соціологічній літературі терміном «спеціаліст» позначається працівник, «професійно зайнятий кваліфікованою розумовою працею, що вимагає вищої або середньої спеціальної освіти» [114, с. 758].

Очевидно, що переважна частина визначень спеціаліста лежить у площині володіння людиною спеціальною освітою в тій чи іншій сфері діяльності, яке атрибутивно приписує йому ту чи іншу спеціальність. Додатковими смисловими навантаженнями в розумінні спеціаліста виступають: наявність спеціальних знань, навичок, досвіду, кваліфікації.

Використання таких характеристик як атрибутів потенційного статусу молодого фахівця дозволяє говорити не стільки про їх наявність, скільки про ступінь присутності, розвиненості. Тобто за фактом наявності спеціальності поняття «молодий фахівець» та «спеціаліст» практично збігаються (виняток становить лише частина студентів старших курсів, яку ми у теоретичній площині відносимо до молодих фахівців). Щодо самих навичок і знань можна припустити, що їх обсяг молодим фахівцем буде накопичуватися в процесі набуття ним досвіду практичної роботи за фахом, що і приведе його до статусу спеціаліста.

Слід зазначити, що досить часто визначення спеціаліста зв'язується з професією, що наближає його за значенням до енциклопедичного визначення професіонала: той, хто має кваліфікацію в будь-якій справі, професії; людина, яка професійно володіє будь-якою спеціальністю; працівник-професіонал у певній галузі; людина, яка професійно працює в будь-якій галузі науки, техніки, виробництва, у сфері обслуговування; той, хто володіє будь-якою професією, спеціальністю [85].

У сучасних умовах професіоналізм, креативність та гнучкість фахівців – одні із найважливіших якостей, які складають основу людських ресурсів і є принциповим чинником вирішення нагальних проблем суспільства. Епоха модернізму, а за нею і постмодернізму, привнесла в соціум нове явище – явище масового професіоналізму. Як зазначає В. Погрібна, «сьогодні не викликає сумніву, що виявлення сутності професіоналізму, бачення і розуміння шляхів, що ведуть до нього, має не тільки суто теоретичне, але і велике практичне значення. В Україні існує велика кількість людей, які працюють в економіці, політиці, сфері управління, науці, правоохоронних

інститутах, у багатьох інших галузях і не є при цьому професіоналами у повному значенні цього слова. Особливо суспільно небезпечним є таке закріплення непрофесіоналів у соціально значущих структурах, коли це відбувається на реформаційних або кризових етапах розвитку соціуму, тобто таких, що проходить зараз Україна [78].

«Непрофесіонали прирікають себе і мільйони залежних від них співгромадян на моральне падіння, зниження добробуту, погіршення здоров'я і підрив основ нормального існування суспільства взагалі, тобто усе досягнуте дестабілізується і держава підштовхується до регресу, якщо справою починають правити непрофесіонали» [78, с. 4]. Тому розгляд статусу «професіонал» при дослідженні молодих фахівців набуває в Україні особливу актуальність.

Звернення до категорії «професіонал», яку з точки зору опису соціальної позиції можна розглядати як ще один потенційний статус молодого фахівця, показує, що вона також має варіації у визначенні.

У тлумачному словнику російської мови Ожегова наголошується, що професіонал – «людина, яка (на відміну від аматора) займається якоюсь справою як фахівець, що володіє професією» [73, с. 499].

В енциклопедії соціології професіонал (від лат. *professio* – спеціальність, заняття) визначається як «індивід, основне заняття якого є його професією; фахівець своєї справи, який має відповідну підготовку та кваліфікацію» [132].

В окремих випадках професіонал – «людина, що займається будь-якою діяльністю для заробляння коштів для існування» [28].

Очевидно, що в базових трактуваннях професіонала основний акцент робиться на володінні професією і певному рівні кваліфікації. При цьому спеціальна освіта (принаймні формально) йде на другий план.

Виходячи із завдань нашого дослідження, вважаємо за можливе розглянути професіонала як того, хто зробив яке-небудь заняття своєю професією; хорошого спеціаліста, знавця своєї справи [41]. У такій

інтерпретації «професіонал» стає наступною після фахівця сходинкою у професійному зростанні молодих фахівців, на якій принципово важливими стають не тільки кількісні, а й якісні характеристики наявних знань, навичок, компетенцій. Звернення до особливостей цих якісних характеристик показує, що базовими серед них (за Г. Гарднером і Л. Шульманом) виступають [15]:

- прихильність інтересам споживачів і суспільства в цілому;
- наявність необхідних теоретичних знань;
- володіння необхідними для даної професії навичками і прийомами;
- уміння формулювати цілісні судження в умовах етичної невизначеності;
- системний підхід до навчання;
- участь у розвитку професійного співтовариства, що відповідає за якість практики і освіти в конкретній професійній галузі.

Однак можна погодитися з тим, що визначальним, у тому числі і в перелічених вище характеристиках, є особливий тип мотивації. Працівники професійного типу мотивації орієнтовані на результативний, творчий характер роботи, на зростання свого професіоналізму. Такий працівник орієнтований на максимально якісне виконання своєї роботи, володіє високо розвиненим почуттям відповідальності за її результати. Він прагне стати кращим у професії і порівнює свої досягнення не тільки з успіхами колег у даній компанії, але і орієнтується на планку, що задана відповідним професійним співтовариством. Він відрізняється розвинутою професійною гідністю і самоповагою; воліє виконувати інноваційні, неповторювані види робіт і негативно ставиться до одноманітної, рутинної, повторюваної і нетворчої роботи. Особливий інтерес для працівника з професійним типом мотивації представляють важкі завдання. Справитися з таким завданням – питання професійного престижу. Він шукає можливості довести, що здатний виконувати роботу, яка не кожному під силу. «Професіонали» прагнуть розширити коло своїх функцій, для них характерний високий рівень ініціативи. Вони схильні до самостійності у роботі й свободі в оперативних

діях. До кар'єрного зростання вони прагнуть не заради влади, а заради «справи». Позитивно ставляться до можливості навчання та підвищення кваліфікації [99]. До характеристик професіонала можна також віднести високий рівень відповідальності за якість і результат своєї роботи; значення змісту роботи, її умов організації; інтерес до новітніх тенденцій у своїй професії, важким новим завданням, для вирішення яких необхідний творчий підхід; активна позиція в професії; професійна гідність та ін.

Володіння комплексом перелічених характеристик може бути розглянуте як перспективне завдання розвитку молодого фахівця. При цьому, на наш погляд, йдеться про комплекс характеристик, оскільки окремі з них можуть мати місце і при статусі «молодий фахівець».

Поряд з цим, особливої уваги у контексті завдань нашого дисертаційного дослідження набуває питання про те, які з визначених вище факторів та характеристик максимально впливають на можливості досягнення молодим фахівцем його майбутніх статусів. Аналіз теоретичних розробок та результатів соціологічних досліджень (наприклад, [97]) дозволяє зробити висновок, що основним фактором руху молодих фахівців до статусів спеціаліста та/або професіонала є професійна суб'єктність молодого фахівця, яку ми визначаємо як міру ініціативності, активності, відповідальності молодого фахівця у процесі професійної діяльності. Тобто мова йде про те, що використання активістського, діяльнісного потенціалу молодих фахівців стає запорукою його професійного руху.

Особливу роль відіграє у використанні цих потенціалів та розвитку професійної суб'єктності професійна соціалізація молодих фахівців. Вона підкоряється загальним законам соціалізації, яка в найбільш загальному вигляді являє собою освоєння різних соціальних ролей, а також етичних і культурних цінностей і норм, яке починається в ранньому дитинстві і триває до глибокої старості. Успіх процесу соціалізації залежить від трьох основних чинників:

- розуміння того, що очікує від тебе оточення відповідно до правил суспільства;
- зміни поведінки у відповідь на ці очікування;
- конформізму, тобто бажання і прагнення слідувати суспільним нормам і правилам.

Процес входження, адаптації та освоєння різних суспільних ролей має свої етапи. Етапи соціалізації, або її періоди, поділяють на первинні та вторинні. Первинні починаються в дитинстві, коли в основному формується особистість людини. Це дуже важливі і значущі її періоди, істотну роль в яких грає близьке оточення (батьки, інші родичі і друзі). Первинні періоди соціалізації – це періоди освоєння міжособистісного спілкування. Вони сприяють тому, що людина стає повноцінним членом суспільства.

Більш пізні етапи соціалізації людини прийнято називати вторинними. Вони відносяться до тієї частини її життя, коли вона стикається з різними суспільними інститутами – державою, армією, навчальним і виробничим колективом, вплив яких на становлення і розвиток індивіда є більш значущим і відчутним вже у свідомому віці. Вторинні етапи соціалізації – це етапи, які дозволяють вже соціалізованій особистості досягати нові соціальні ролі, входити в невідомі, але важливі області об'єктивного світу. Саме до другого типу соціалізації особистості відноситься професійна соціалізація, яка важлива для дослідження успішності молодих фахівців.

Цей процес відбувається в реальних умовах конкретної соціальної системи. Відомо, що одним з чинників у цьому зв'язку виступає якість підготовки молодих фахівців, їх навички та компетенції. Важливим є і соціальна ідентифікація особистості молодого фахівця в новому для нього середовищі, як професійному, так і суспільному.

Для розуміння соціалізації, яка виступає як інтеграція особистості молодого фахівця в соціальну систему професійних відносин, де відбувається процес її пристосування, можна використовувати різні соціологічні теорії та концепції. Наприклад, Е. Дюркгейм, говорив про те, що соціальні норми

впливають на індивідуальну свідомість через певні механізми їх опосередкування. У роботах Е. Дюркгейма вони представлені в якості ціннісних орієнтацій самих індивідів, а трудовий колектив, як соціальна група, несе в собі безліч функцій, безпосередньо впливаючи на соціалізацію особистості молодого співробітника, визначаючи умови його адаптації. Вчений так само зазначав, що поділ праці в організації на основі функціональних зв'язків забезпечує посилення соціальної єдності за допомогою об'єктивної взаємозалежності його соціальних утворень.

Інтерпретація соціологічних поглядів Е. Дюркгейма дозволяє представити професійне середовище організації як структуру з наявністю сукупних колективних норм, цінностей і уявлень, де всі її елементи, перебуваючи в тісному взаємозв'язку, впливають на професійну соціалізацію молодого фахівця. Подібний аналіз може бути здійснений відповідно до будь-якої організації, типологізуючи таким чином соціальні практики професійної соціалізації.

Поряд з цим, у процесах професійної соціалізації мають вплив не тільки типові, універсальні, а й унікальні чинники, дослідження яких лежить у площині мікросоціології. Так, досліджуючи складну проблематику процесу професійної соціалізації молодих фахівців, можна звернутися до теорії обміну Дж. Хоманса. Відомо, що концепція «стимул-реакція» має місце в обговоренні професійної соціалізації особистості. Відповідно у разі, коли молодий фахівець налаштований на розвиток власної професійної кар'єри, то будь-яке заохочення в рамках його професійної діяльності буде сприйматися як побудник до збільшення показників його діяльності. Але у випадку упередженого та неадекватного ставлення до дій працівника з боку третіх осіб (начальства, керівництва) молодий фахівець позбавляється внутрішньої мотивації і прагнення до подальшої віддачі в рамках професійної діяльності в даній конкретній організації.

Розглядаючи професійну соціалізацію з точки зору входження молодого фахівця в русло професійної діяльності, слід відзначити її

фундаментальну функцію, спрямовану на знайомство, встановлення і зміцнення професійних норм, уявлень і правил у професійних поведінкових стратегіях молодого фахівця. Даний процес може розглядатися і як рух молодого фахівця до статусу професіонала.

У цілому, проведений аналіз молодого фахівця як суб'єкту досягнення професійного успіху показує, що саме розуміння його сутності сьогодні змінює свої акценти, що відкриває додаткові можливості для його соціологічного аналізу.

1.3 Потенціал макро- і мікросоціологічних конструктів для дослідження професійного успіху молодого фахівця

Сьогодні сучасний молодий фахівець є невід'ємною частиною нового типу соціального простору, в якому він має можливість реалізувати себе в різних стратегіях успішності. Розкрити цей потенціал можна завдяки комплексному погляду на молодого фахівця та його професійну успішність – крізь призму різних методологічних підходів в соціології, що дозволить окреслити їх «зони» можливого включення у вивчення професійного успіху молодого фахівця.

Методологічні підходи на макрорівні дозволяють розглядати молодих фахівців у загальному контексті функціонування в суспільстві як соціальну спільність. Наприклад, структурний функціоналізм (Г. Спенсер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс) демонструє, яким чином кожний елемент суспільства сприяє функціонуванню суспільної системи. Це напрямок соціологічної думки, соціологічної школи, представники якої виходять з того, що кожний елемент соціальної взаємодії, виконуючи свої конкретні функції, існує в рамках цілісної структури суспільства. У центрі соціологічної теорії структурного функціоналізму знаходиться питання про те, як можливо існування суспільства, тобто соціальний порядок, нормативна регуляція поведінки. «Я завжди припускав, що соціальний порядок, хоча й

недосконалий, існує реально, а слідом за цим задавався питанням про те, за яких умов можна пояснити факт його існування», – писав Т. Парсонс [цит. за 90, с. 258]. Поняття суспільства у даній теорії співвідноситься не з сукупністю індивідів, а з організованими формами взаємодії між людьми, які підтримуються соціальною системою, що прагне до стійкої рівноваги. Відповідно, соціальні дії повинні розглядатися як інституційні зразки («паттерни»), що підтримують системне ціле. Вирішальне значення в людських діях з погляду структурного функціоналізму мають нормативні фактори, аналітично незалежні від особистих мотивів, економічних інтересів у звичайному сенсі, інтересів політичної влади.

У такому сприйнятті соціуму молодий фахівець може аналізуватися як соціальний суб'єкт, який відповідає паттернам, що виробляються, і в результаті цього має функціональне значення для суспільства. У даному контексті молодий фахівець як елемент соціуму допомагає задовольнити соціальну потребу у кваліфікованих працівниках, який замінить у майбутньому спеціаліста або допоможе виконувати його соціальну роль. Молоді фахівці в такій інтерпретації необхідні для успішного функціонування економіки, політики, релігії та інших соціальних інститутів. При цьому ВНЗ готують дипломованих випускників з тієї чи іншої спеціальності, а на підприємствах існує необхідність з часом або із-за розширення поля діяльності наймати нових працівників. Така система дозволяє здійснювати відтворення робочої сили, ротацію кадрів і допомагає функціонуванню різних соціальних інститутів у суспільстві. Відповідно до цього важливими в аналізі молодих фахівців постають їх статуси та ролі, при чому розглянуті в узагальненому (неперсоніфікованому) вигляді, які при вивченні професійного успіху молодих фахівців відображаються у соціальному (об'єктивізованому) вимірі.

Найбільш яскраво даний підхід відображений у соціологічній концепції Т. Парсонса, яка відрізняється вираженою «надіндивідуальною» системною спрямованістю і байдужістю до так званої проблеми людини. Зазвичай під

особистістю розуміють деяку унікальну індивідуальність, приховану від зовнішнього контролю і незрозумілу не тільки стороннім, але і самій собі. Структурний функціоналізм розглядає особистість як системний феномен, окремо від індивіда і тим самим долає двозначності, пов'язані з протистоянням суб'єктивного і об'єктивного світів. Особистість стає специфічною мовою опису, відокремленою від мови соціальної системи, культури та поведінки. Дійсно, за Т. Парсонсом, особистість – не людина, а система дії, сукупність ролей і очікувань. Сама диференціація особистості від інших систем дозволяє суспільству вирішувати проблеми адаптації [102]. У результаті молодий фахівець розглядається через сукупність ролей, запропонованих йому суспільством у відповідності до свого статусу. Поряд з цим, у такій інтерпретації його індивідуальність дозволяє йому конструювати професійний успіх, спираючись на власні уявлення та пріоритети, що руйнує стереотипні, усталені норми та правила.

З точки зору завдань нашого дисертаційного дослідження, варто звернути увагу також на концепцію Р. Мертона, який суспільство запропонував розглядати через «функціональність». Значення такого акценту полягає у взаємозв'язку суспільства та його окремих частин, що забезпечується різними функціями, які проявляють себе у спостереганні і повторенні у об'єктах і фактах.

Р. Мертон докладно розкриває різні сторони понять «функція» і «дисфункція», що представляє інтерес для нашого дослідження. Функція, на його думку, це «ті спостережувані наслідки, які служать для саморегуляції даної системи та пристосування її до середовища» [64]. Проте Р. Мертон заявив і про можливість відхилення системи від прийнятої нормативної моделі («дисфункція»), що, в свою чергу, повинно спричинити за собою або новий етап пристосування системи до відповідного порядку, або певну зміну системи норм [64]. Саме цей аспект, на наш погляд, дозволяє розширити можливості використання структурного функціоналізму при аналізі професійного успіху молодих фахівців. Бо молодий фахівець інтегрується у

сучасний соціум різними каналами і у окремих випадках може виконувати одні чи інші функції краще за спеціаліста (за статусом), або виконувати свої функції, маючи за мету інші вигоди, ніж соціум, що дозволяє робити акценти на його функціональності чи дисфункціональності у соціумі.

Поняттю дисфункції Р. Мертон приділяє таку ж увагу, як і поняттю функції. Звернення до поняття «дисфункція» є важливим елементом концепції вченого, воно у підсумку забезпечує її цілісність. Справа в тому, що для Т. Парсонса відхилення в поведінці й системі розглядається як виняток, який може і повинен бути нейтралізований системою соціального контролю. Р. Мертон вважає, що дисфункції також закономірні для системи, як і функції. Цей факт свідчить про те, що механізм функціонування соціальної системи є складним, а його рівновага – результат соціальної взаємодії. Емпіричні дослідження заперечують постулат однолінійності зв'язку між соціальними діями індивідів і станом соціальної системи. Цей зв'язок більш складний, що визначає наявність великої кількості шляхів досягнення стану збалансованості системи. Таким шляхом він намагається ввести у функціоналізм ідею зміни.

Використовуючи таку позицію, можна говорити не тільки про функціональність молодих фахівців, але і їх дисфункції, якими в суспільстві можуть бути недостатня підготовленість до вимог ринку праці, невідповідна кваліфікація і низька мотивація до саморозвитку та ін. Як наслідок – молоді фахівці можуть не просто посісти нішу неуспішних спеціалістів, а й шукати такі форми та шляхи досягнення професійного успіху, для яких важливі інші елементи, ніж вимоги ринку праці та низька кваліфікація.

Р. Мертон теоретично обґрунтував ще два види функцій – явні та латентні [64]. Явні функції – це ті наслідки, які плануються і усвідомлюються учасниками системи; приховані функції – це наслідки, які не плануються і не усвідомлюються, вони викликані ненавмисно. Таке розмежування допомагає прояснити ірраціональні соціальні моделі поведінки. Стосовно до аналізу молодих фахівців явною функцією є задоволення соціальної потреби в

кадрах, а латентною – розвиток різних наукових напрямів, підвищення рівня добробуту суспільства, скорочення випадків девіантної поведінки і т. д.

Певний потенціал для аналізу молодого фахівця, на наш погляд, має і теорія соціальної аномії, розроблена Р. Мертоном. Ця теорія знаходиться у своєрідній опозиції тим теоретичним конструктам, які причиною незадовільного функціонування соціальної структури вважають біологічні потяги людини, які недостатньо стримуються механізмами соціального контролю. Р. Мертон оперує в цьому зв'язку двома основними поняттями: «аномія» і «соціальна структура суспільства». При цьому перше явище виступає наслідком процесів, що відбуваються в рамках другого явища [64, с. 307].

Термін «аномія» був запропонований французьким соціологом Е. Дюркгеймом і означає відсутність норм у поведінці, їх недостатність. Сам Е. Дюркгейм визначав аномію як тимчасову втрату соціальними нормами дієвості в результаті економічної чи політичної кризи [40]. Такий стан у суспільстві позбавляє людей колективної солідарності, почуття зв'язку з суспільством, внаслідок чого для багатьох єдиним виходом стає самогубство. Р. Мертон доповнив визначення Е. Дюркгейма і визначив аномію як «конфлікт норм в культурі» коли люди не здатні підкоритися ціннісно-нормативній системі суспільства [63, с. 301].

Аномія мислиться в двох вимірах. По-перше, стан аномії може характеризувати суспільство, в якому стандарти поведінки невизначено, а соціально очікувані переконання ослаблені або відсутні. По-друге, стан аномії може характеризувати окрему особу, яка знаходиться у перехідному стані, соціально дезорієнтована, переживає почуття ізольованості від суспільства або тієї чи іншої групи.

Дані теоретичні конструкти мають певний потенціал при розгляді молодих спеціалістів, особливо в контексті їх професійної успішності, адже ціннісно-нормативна система, що розглядається на мезорівні за певних умов може сприяти «професійній аномії», що для молодого фахівця може стати

гальмуючим фактором професійного зростання. Поряд з цим, молодий фахівець, потрапивши вперше на ринок праці, відчуває тривогу і переживає про своє майбутнє, його стандарти поведінки будуть зазнавати зміни і мінятися під впливом нового статусу в соціальній структурі.

Саме тому у сучасних умовах актуалізується можливість розгляду молодого фахівця з точки зору концепції маргінальності. Маргінальність позначає проміжність, «граничність» положення людини між будь-якими соціальними групами, що накладає певний відбиток на його психіку. Даний термін запропонував Р. Парк. В есе «Людська міграція і маргінальна людина» (1928) він позначив їм певний соціально-психологічний стан іммігрантів. Маргінальність, за Р. Парком, пов'язана з сумнівами індивіда щодо своєї особистої цінності, з невизначеністю дружніх зв'язків, постійною боязню бути відкинутим, схильністю уникати невизначених ситуацій, болючою сором'язливістю, самотністю, надмірною мрійливістю, зайвим занепокоєнням про майбутнє та ін. [74]. Маргінальність розглядалася ним як побічний продукт акультурації, процесу впливу культур одна на одну.

Маргінальна людина, згідно з зазначеною вище теорією, живе у двох світах одночасно, що змушує її приймати цінності і норми обох світів. У такому ракурсі молодий фахівець може розглядатися як той, що займає прикордонне положення між нормами і цінностями випускника і спеціаліста/професіонала, що надає йому певну ступінь маргінальності.

Повертаючись до структурного функціоналізму Р. Мертон, необхідно відзначити, що соціальна структура в його теоретичних розробках – не чисто соціальна, а соціально-психологічна категорія, що описує процес формування соціальної структури суспільства через дві фази. Перша складається з тих істотних цілей, які ставлять перед собою соціальні групи в суспільстві (або які ставить перед ними життя), життєві устремління групи. Друга – це ті засоби, які вживаються в ході досягнення зазначених цілей для задоволення життєвих устремлінь соціальних груп суспільства [63, с. 309]. Стосовно молодого фахівця це дає можливість стверджувати, що якщо молодий

фахівець під час навчання мав одні цілі, то в статусі молодого фахівця у нього з'являються нові устремління (пошук бажаної роботи, самореалізація, виконання нових завдань, адаптація в колективі), а також він використовує для досягнення цих цілей нові для себе засоби, стаючи «іншою частиною» соціальної структури. При цьому факторами успішності цієї діяльності виступають групи характеристик молодого фахівця, виокремлені нами у п. 1.2: психологічні, соціальні, професійно-трудові.

Таким чином, з точки зору структурного функціоналізму, феномен молодого фахівця є невід'ємною складовою функціонування суспільства, тому що заповнює собою особливу суспільну нішу і підтримує суспільний устрій, реалізує функціональні та дисфункціональні ролі, може перебувати в стані аномії та маргінальності і являє собою окремий елемент соціальної структури суспільства. Проте основним недоліком такого підходу до аналізу молодих фахівців, з нашої точки зору, є його статичність, оскільки сьогодні актуалізується необхідність аналізувати динаміку життєдіяльності молодих фахівців у соціальних групах, їх індивідуальні практики, чинники розвитку, які в умовах сучасності значно диференціюються.

Ще одна макросоціологічна теорія – теорія конфлікту (Р. Дарендорф, Г. Зіммель, Л. Козер, К. Маркс) досліджує явище протиріч і конфліктів, винагород і втрат, зразки соціальної боротьби, які повторюються в суспільстві, щоб встановити, хто виграє і хто програє у суспільному протистоянні. У такому аспекті дослідження молодого фахівця також може бути раціональним, оскільки він активно інтегрується в ринок праці, де конкуренція розглядається як «боротьба» за робоче місце; в організаційну структуру, що багато в чому визначає його подальший успіх, але вже має усталений характер.

За Р. Дарендорфом, сучасний конфлікт – це конфлікт між ресурсами і домаганнями. Він стверджує, що економічний прогрес сам по собі не знищить ні безробіття, ні бідність. Клас більшості знайшов відносно зручне існування, захищає свої інтереси так само, як це робили інші правлячі класи,

не прагне розірвати коло поневірян людей, що опустилися до положення декласованих. Навпаки, в смутний час він активно виштовхує деяких своїх співгромадян за поріг суспільства і там утримує, захищаючи положення знаходитися всередині. Як і колишні панівні класи, вони знаходять достатньо причин необхідності таких меж і готові «впустити» тих, хто сприймає їх цінності. При цьому доводять, що кордонів між класами бути не повинно. Вони хочуть усунути бар'єри, що розділяють суспільство, але зовсім не готові що-небудь робити для цього [35].

В аналізі професійного успіху молодого фахівця такий підхід може пояснити наявність бар'єрів на шляху кар'єрного та професійного зростання. Однак для з'ясування його потенціалу звернемося до більшого набору його положень.

Так, важливо, що, на думку Р. Дарендорфа, клас більшості проводить кордон не тільки горизонтально, але і вертикально. Р. Дарендорф пише, що «принади багатонаціонального суспільства пропали даром для більшості, що швидше печеться про дотримання міжрасових бар'єрів, ніж про досягнення відкритості» [35, с. 144]. Крім того, для теорії конфлікту Р. Дарендорфа характерно чіткий розподіл ролей і статусів учасників конфлікту. Основними рольовими позиціями є позиції, обумовлені диференціацією владних відносин. Це означає, що в будь-якому суспільстві індивіди і групи виконують певні ролі і грають в певні «ігри» відповідно до своєї соціальної приналежності. Влада дається обраним і через цей розподіл створюється певне співвідношення авторитету і влади. Але, самі по собі влада і авторитет – дефіцитні ресурси, тому за них йде постійна боротьба між окремими індивідами і соціальними групами. Виходячи з цього, Р. Дарендорф робить висновок, що основним джерелом виникнення конфлікту є дефіцит авторитету і влади. В такому ракурсі молоді фахівці майже завжди належатимуть до тих, хто не має цього ресурсу, але претендуватимуть на нього, оскільки саме він надає максимальні можливості для досягнення професійного успіху.

Особливості протікання будь-якого конфлікту, на думку Р. Дарендорфа, залежать від ставлення і приналежності до влади і авторитету різних рольових підгруп і особистостей. Це дало можливість йому виділити два основних типи ролей – керовані й правлячі.

Безумовно, використання цих положень в аналізі професійного успіху молодих фахівців має сенс, оскільки їх статусні позиції і ролі є «стартовими», а рівень домагань досить високий, що і може служити підставою для виникнення конфліктних ситуацій. Поряд з цим, конфліктна парадигма визначає і статусну потенційну лінію конфлікту.

Пізнавальний потенціал при дослідженні професійного успіху молодих фахівців в конфліктній парадигмі має і теорія відомого американського соціолога Л. Козера, який у своїх роботах спирається на положення про непереборність конфліктів з соціального життя людей, а також на тезу про їхню здатність виконувати інтегруючі і стабілізуючі функції. Л. Козер визначає конфлікт як протиборство соціальних суб'єктів, що виникає через дефіцит влади, статусу або засобів, необхідних для задоволення ціннісних домагань, що припускає нейтралізацію, ущемлення або знищення супротивника.

До основних причин конфліктів він відносить дефіцит ресурсів та порушення принципів соціальної справедливості при їх розподілі. Конкретними індикаторами загострення відносин і доведення їх до ступеня конфліктів, на його думку, є найчастіше представники тих суспільних груп, які вважають себе соціально ущемленими. Чим стійкіше їх впевненість у цьому, тим активніше вони ініціюють конфлікти і тим частіше надають їм протиправні, насильницькі форми.

Очевидно, що статусні позиції молодих фахівців можуть стати джерелом конфліктів, відповідно до теорії Л. Козера. Тим не менш, в даному випадку, на наш погляд, другу «чашу терезів» складають статуси, ролі і норми інших соціальних суб'єктів. Адже, як зазначає Л. Козер, в тих соціальних макросистемах, де немає розроблених ефективних і апробованих

економічних, політичних і правових засобів щодо попередження і нейтралізації конфліктів, виникнення останніх дає максимально деструктивний ефект [50].

Л. Козер підрозділяє соціальні конфлікти на реалістичні і нереалістичні. До перших відносить ті з них, для вирішення яких у суспільстві є всі необхідні передумови. Нереалістичними стають ті колізії, де учасники опинилися в полоні емоцій і пішли шляхом висунення завищених вимог і претензій один до одного.

Якщо соціальна система не відрізняється надмірною жорсткістю своїх структур, то, на думку Л. Козера, не занадто гострі і реалістичні міжгрупові конфлікти, які відбуваються всередині неї, підвищують її адаптивність, призводять до позитивних змін інтегративного характеру. Для тих, хто знаходиться на чолі таких систем, соціальні конфлікти є індикаторами слабкої пристосованості громадських структур до вимог дійсності і необхідності їх реформування.

Молоді фахівці як елемент соціальної структури суспільства можуть стати учасниками як реалістичних конфліктів, які спрямовані на їх розвиток у кар'єрі, так і нереалістичних, що породжуються інфантильністю і завищеними вимогами. І ці конфлікти можуть впливати на процес досягнення ними професійного успіху.

У цілому, враховуючи, що конфліктний підхід передбачає, що люди в рамках взаємодії намагаються досягти певної переваги над іншими людьми та соціальними групами, молодий фахівець може розглядатися як той, хто займає позицію в цій боротьбі – «ще не виграв». Він необхідний як невід'ємна складова соціальної взаємодії, але ще не має достатніх навичок, знань і умінь, щоб скласти гідну конкуренцію досвідченому фахівцеві і зайняти престижний статус. Це – свого роду стартова позиція, з якої починається боротьба за першість, за реалізацію свого потенціалу і своїх потреб. На даному етапі молодий фахівець не дорівнює досвідченому, кваліфікованому фахівцю. Це порівняння допомагає останньому підтвердити

свій статус, свою владу і свою ключову позицію. З часом молодий фахівець перейде в категорію спеціалістів/професіоналів і ця нерівність повториться по спіралі. Дана боротьба є суттєвою силою, яка служить основою соціального розвитку.

Таким чином, макрорівень соціологічного аналізу дозволяє вивчити рамки, в яких здійснює свою життєдіяльність молодий фахівець, з точки зору соціальних інститутів та соціальної структури. Узагальнено такі рамки можна представити у вигляді таблиці (див. таблицю 1.2). Однак аналіз молодих фахівців з цих позицій не дає можливості визначити індивідуальні чинники та стратегії, які впливають на взаємодію, компетентність і розвиток молодих фахівців у суспільстві, досягнення ними професійного успіху.

Особливий інтерес для аналізу молодого фахівця представляє синергетичний підхід, що ввів у себе ідеї та підходи різних наук. Ідеї самоорганізації мають надзвичайно широке поле застосування і в біології, і в астрономії, і у фізиці, і в фізичній хімії, і в суспільних науках.

Синергетичні дослідження виділяють три типи самоорганізованих процесів: самозародження організації, підтримка оптимального рівня, вдосконалення та відтворення організації. Механізм самоорганізації безпосередньо пов'язаний з такими умовами існування системи, як відкритість, нелінійність, множинність, зовнішні фактори впливу, нерівновісність. Остання обумовлюється накопиченням флуктуацій (відхилень значень величин від їхніх середніх значень). Нерівновісні системи характеризуються особливими станами, так званими точками біфуркації, в яких неможливо визначити шляхи подальшої еволюції системи. Головною характеристикою точки біфуркації є принципова непередбачуваність подальшої поведінки системи. В цих точках роль молодих фахівців може стати вирішальною.

Таблиця 1.2.

Узагальнені можливості базових макросоціологічних концепцій для дослідження молодого фахівця

<i>Підхід</i>	<i>Коротка характеристика</i>	<i>Можливості для дослідження молодих фахівців</i>
1. Структурний функціоналізм	Кожен елемент соціальної взаємодії, виконуючи свої конкретні функції, існує в рамках цілісної структури суспільства; для суспільства характерний соціальний порядок, нормативна регуляція поведінки.	Молодий фахівець як елемент соціуму допомагає задовольнити соціальну потребу у працівниках; здійснювати відтворення робочої сили, ротацію кадрів і бере участь у функціонуванні різних соціальних інститутів у суспільстві.
2. Функціоналізм	Взаємозв'язок суспільства в цілому і його частин забезпечується їх специфічними функціями, які багаторазово повторюються в конкретних об'єктах і фактах. Можна вести мову про явні функції (наслідки, які плануються і усвідомлюються учасниками системи); латентні функції (наслідки, які не плануються і не усвідомлюються, викликані ненавмисно) та дисфункції (можливість відхилення системи від прийнятої нормативної моделі).	Окрім функціональності молодих фахівців, існують їх дисфункції: недостатня підготовленість до вимог ринку праці, невідповідна кваліфікація, низька мотивація до саморозвитку та ін. Явною функцією є задоволення соціальної потреби в кадрах. Латентною функцією є розвиток різних наукових напрямів, підвищення рівня добробуту суспільства, скорочення випадків девіантної поведінки
3. Теорія конфлікту	Досліджує явище протиріч і конфліктів, винагород і витрат, зразки соціального протистояння і конкуренції, які повторюються в суспільстві. Люди в рамках взаємодії намагаються досягти певної переваги над іншими людьми та соціальними групами.	Феномен молодого фахівця займає позицію того, хто «ще не виграв». Це свого роду стартова позиція, з якої починається боротьба за першість, за реалізацію свого потенціалу і своїх потреб.

Функціональною суттю самоорганізованих процесів є самотворення, самозбереження, самовдосконалення і самовідтворення порядку в структурі та функціонуванні системи. Як приклад може виступати виробнича підсистема, економічний розвиток якої обумовлює багаторівневе і разом з

тим паралельне, несуперечливе існування процесів якісних змін і змін кількісних (незалежна зміна розмірів окремих економічних одиниць і загальних пропорцій економіки).

Однією з суттєвих характеристик еволюції системи є незворотність, яка полягає в неможливості зміни спрямованості процесів у кожний даний момент часу. При значній участі зворотних процесів вони становлять лише частину складного й загалом незворотного процесу системного розвитку, який носить циклічний характер. У рамках цієї теорії комплексна схема М. Кондратьєва відображає хвилеподібні коливання системної динаміки трьох видів: короткі, середні та великі. Періодичні коливання (підйом – спад – криза – пожвавлення – підйом та ін.) характеризуються тим, що початок підйому кожного циклу пов'язано з внутрішньосистемними змінами, а кожний спад супроводжується затяжними депресіями найбільш значущих системних компонентів.

Відповідно до цієї теорії, молоді фахівці можуть розглядатися як ресурс організації, що активізується, який притягається або мінімізується на тому чи іншому етапі життєвого циклу організації. Засіб роботи з молодими фахівцями при цьому визначається їхніми професійними та особистими характеристиками. А співпадіння чи неспівпадіння інтересів організаційної структури та молодого фахівця може сприяти чи навпаки гальмувати процес досягнення ним професійного успіху.

Хвилеподібні процеси поєднуються з безперервними еволюційними змінами як самої організації, так і її внутрішнього і зовнішнього середовища, де молодий фахівець виступає одним з елементів. І він, як і кожний елемент і компонент цієї системи, це самостійний організм, який саморозвивається і саморегулюється, містить внутрішні чинники підтримки власної рівноваги, що оберігає його від саморуйнування як складної системи.

Стійкість, стабільність залежать від характеру і способу комбінування методів управління, характеру взаємодії соціальних інститутів, ціннісних уявлень людей, норм їхньої поведінки, забезпечується зв'язком інтересів і

потреб людей із загальними процесами організаційного розвитку. Молодий фахівець може розглядатися як носій певних ціннісних основ, стилів поведінки (що змістовно відображає деякий синтез інформаційних ресурсів макро- і мікросоціології, які розглянуті вище), які інтегруються у зазначені процеси і стають факторами розвитку або біфуркацій, або інших станів організацій. При чому біфуркації в організаційному розвитку впливають на процес досягнення успіху молодим фахівцем.

Можливі типи соціодинаміки розкривають суперечливий характер стану стабільності. Перший тип характеризується стабільним процесом підйому, системного оздоровлення і розквітом. Другий тип характеризується стабільним процесом функціонування суспільної системи, еволюційним розвитком, стійким зростанням. Третій тип фіксує стабілізацію в одній точці життєвого процесу – застій. Четвертий тип свідчить про стабільні процеси занепаду, руйнування громадських зв'язків під час глибоких деформацій, іншими словами – занепад, кризи.

Урахування синергетичних закономірностей істотно змінює традиційні уявлення в галузі управління, згідно з якими ефект від керуючого впливу однозначно і лінійно залежить від величини прикладених зусиль – чим більше зусиль, тим вище ефект. Складноорганізованим системам не можна нав'язувати їх шлях розвитку. Необхідно зрозуміти, як можна сприяти їх власним тенденціям розвитку [23]. І роль молодих фахівців тут може виявитися значною.

Таким чином, теорія самоорганізації систем може носити допоміжний характер для аналізу молодого фахівця. При цьому її сутнісні риси (як і існуючі соціальні практики) можуть розглядатися як деякі фактори розвитку організацій як систем. У такому ракурсі завжди існують альтернативні шляхи розвитку, є можливості вибору, немає жорсткої зумовленості. Відповідно до цього для молодого фахівця є безліч варіантів подальшого розвитку, суб'єктам, які впливають на вибір цих варіантів, необхідно зрозуміти, як більше сприяти позитивним тенденціям і цілям розвитку молодого фахівця.

Як було показано вище, макросоціологія має певні обмеження для аналізу професійного успіху молодих фахівців, які, в першу чергу, стосуються індивідуального досвіду, персоніфікованих практик молодих фахівців.

Певний потенціал у цьому відношенні має мікрорівень аналізу, який дозволяє розглядати молодого фахівця в контексті безпосередньої взаємодії з його найближчим оточенням. У рамках цього рівня аналізу важливо, з нашої точки зору, звернутися до потенціалу символічного інтеракціонізму, який пояснює суспільство і його функціонування через сукупність індивідуальних дій, через інтеракцію індивідів, їх взаємодію (наприклад, Г. Блумер, Дж. Мід). Відправна точка теоретичної концепції Дж. Міда – пріоритет соціального над індивідуальним. Соціальна дія, на відміну від звичайної дії, обов'язково включає як мінімум двох людей. В основі соціальної дії лежить жест-дія, згідно Дж. Міду, який розвиває ідею В. Вундта, що розрахована на реакцію оточуючих. Якщо реакція відбувається на несвідомому рівні, автоматично, то жест є «незначущим» і на такого роду жести здатні не тільки люди, але і тварини. Якщо ж реакції передують роздуми, тоді жест набуває соціального значення. Серед значущих жестів особливу роль виконує голосовий жест. Його суттєва відмінність від фізичних значущих жестів полягає в тому, що голосовий жест впливає не тільки на слухача, але й на мовця. Голосовий жест помітно легше контролювати. Якщо голосовий жест викликає у мовця приблизно таку ж реакцію, як і у слухача, то такий жест стає значущим символом. Саме завдяки наявності значущих символів можлива комунікація в повному розумінні цього слова. Найяскравіший приклад значущого жесту – це мова, коли одне й те ж слово для слухача і мовця позначає однакові уявні образи.

У цьому контексті принципово важливим стає феномен професійної ідентичності молодого фахівця, який на початковому етапі кар'єри пов'язується саме з символами професії, включаючи і професійну термінологію.

Свій подальший розвиток символічний інтеракціонізм отримав завдяки Г. Блюмеру. З його точки зору, символічний інтеракціонізм ґрунтується на трьох базових положеннях [11]:

1. Люди швидше діють на основі значень, які вони надають предметам і подіям, ніж просто реагують на зовнішні або внутрішні символи.

2. Значення є не стільки фіксованими і сформульованими заздалегідь, скільки певною мірою створюються, модифікуються, розвиваються в інтеракційних ситуаціях.

3. Значення є результатом інтерпретацій, які було здійснено в інтеракційних контекстах. Переймаючи роль іншого, учасники процесу інтерпретують значення і наміри інших. У результаті значення, які визначають дію, впливають із контексту через серію складних інтерпретативних процедур.

Дані концептуальні положення мають певний потенціал для вивчення професійного успіху молодих фахівців, а також для розуміння ролі соціальних інститутів, зокрема освіти, в їх професійній соціалізації. Адже загальний інтерпретативний контекст може формуватися тільки в практично орієнтованому навчальному процесі. Більше того, розвинена професійна ідентичність, як і професійна компетентність молодих фахівців, визначає характер їх суб'єктності, здатність не тільки «вписуватися» в професійний контекст, але і модифікувати його за допомогою інтеракцій, брати участь у його конструюванні.

Г. Блюмер вважає, що інтеракціонізм значним чином відрізняється від теорії соціальної дії, що розглядає поведінку людини як відповідь на зовнішні соціальні стимули. Однак критикуючи тих, хто розглядає дію як передбачувану відповідь на зовнішні стимули, він визнає, що до певної міри дію структуровано: «У більшості ситуацій, в яких люди спілкуються один з одним, вони вже заздалегідь мають тверде переконання, як себе вести і як будуть діяти інші» [11, с. 115]. Але це знання стосується лише загальних напрямів поведінки, в середині якої залишається значний простір для

маневру, переговорів та ін. Аналогічно Г. Блюмер визнає й існування соціальних інститутів і вважає, що вони обмежують поведінку людини, однак навіть у ситуаціях, де діють жорсткі правила, у людини є значна можливість для прояву ініціативи.

У даних теоретичних міркуваннях можна побачити спроби інтеграції в аналізі дії мікро- і макрофакторів, що є привабливим для вивчення професійного успіху молодих фахівців. Однак представники даного соціологічного напрямку основну увагу зосереджують на людській свідомості, її способах класифікувати й осмислювати навколишній світ. У сферу їх дослідження людини і суспільства не включається аналіз соціальної дії як такої, і тому вони не торкаються причин людської поведінки (що важливо для розуміння успішності/неуспішності молодих фахівців).

Однак потенціал символічного інтеракціонізму для дослідження молодих фахівців мінімізувати неможливо. Молодий фахівець з цієї точки зору взаємодіє з представниками інших груп за допомогою мови, символів, жестів, «зразків освіти», що може сприяти його ефективному включенню до соціальних процесів. Особливу увагу тут може бути приділено його свідомості і самосвідомості, його суб'єктності, в результаті реалізації якої він може створювати свої норми, конструювати дії і цінності, не обмежуючи себе жорсткими рамками соціальних інститутів – будь-то ринок праці або освіта. Яскравим прикладом цього є розвиток інформаційних технологій, коли молоді фахівці самі створюють нові можливості в соціальному полі, наприклад, соціальні мережі Facebook, VK, Google+. Особливий інтерес для ринку праці відіграє соціальна мережа LinkedIn, яка є джерелом важливих контактів та дозволяє знайти потрібного фахівця за лічені хвилини. Це відкриває можливості як для молодих фахівців, які можуть зв'язуватися з представниками бажаної компанії напряму, так і для роботодавця, який може оцінити коло робочих контактів та зв'язків кандидата, його кар'єрний шлях та зробити свої висновки навіть без особистого контакту, що суттєво розширює кордони потенційної зайнятості.

Як ще один приклад теорії мікрорівня можна навести теорію комунікативної дії, яка також може бути ефективною у вивченні окремих аспектів професійного успіху молодих фахівців. Теорія комунікативної дії, що розроблена Ю. Хабермасом у руслі «критичної теорії суспільства» і спрямована на інтегративне розуміння соціальної реальності, обґрунтовує критичну теорію суспільства, виходячи з аналізу комунікації і, відповідно, нового розуміння раціональності. Суспільство аналізується у формі комунікації, і «лінгвістичний поворот» тягне за собою відмову від суб'єктивістської феноменології [117, с. 108].

Істотною відмінністю концепції раціональності Ю. Хабермаса є те, що в неї органічно включаються і синхронізуються ставлення діючої особи до світу і її ставлення до інших людей. Особливого значення при цьому набувають процеси «говоріння», мова, вислів тих чи інших мовних конструкцій і вислуховування контрагентів дії.

Ю. Хабермас приходить до висновку, що поняття комунікативної дії вимагає, щоб дійові особи (актори) були розглянуті як суб'єкти, які говорять і слухають, які пов'язані певними відносинами з «об'єктивним, соціальним або суб'єктивним світом», а одночасно висувають певні претензії на значимість того, про що вони говорять, думають, у чому вони переконані. Тому ставлення окремих суб'єктів до світу завжди опосередковано й релятивовано можливостями комунікації з іншими людьми, а також їх суперечками і здатністю прийти до згоди. При цьому діюча особа може висувати такі претензії: її висловлювання істинно, воно правильне чи правдоподібне (*wahrhaft* – коли намір того, хто говорить адекватно виражений у висловлюванні) [118, с. 72].

Використовуючи теорію Ю. Хабермаса, можна стверджувати, що комунікативні аспекти діяльності є принципово важливими. Для молодого фахівця його комунікативні компетенції будуть в тій чи іншій мірі визначати його професійний успіх. Домагання на значимість (і відповідні процеси їх визнання-невизнання) висуваються і реалізуються за теорією комунікативної

дії в певному дискурсі. Поширене в сучасній науці поняття дискурсу Ю. Хабермас тісно пов'язує саме з комунікативною дією і пояснює його наступним чином: «Дискурс – це і є тематизування домагань на значимість, як би «призупинення» чисто зовнішніх примусів до дії, нове обдумування і аргументування суб'єктами дій, їх мотивів, намірів, очікувань, тобто власне домагань, їх «проблематизація» [118, с. 63]. Особливе значення для Ю. Хабермаса має те, що дискурс за своїм змістом суперечить моделі панування-примусу, крім «примусу» до досконалої переконуючої аргументації.

Противники теорії комунікативної дії Ю. Хабермаса стверджують, що він конструює ідеальну ситуацію спрямованої на консенсус, «переконуючої», ненасильницької дії і ідеальної «м'якої», аргументуючої протидії. «Апелюючи і до жорстокої людської історії, і до сучасної епохи, що не схиляє до благодущності, критики наполегливо повторюють, що хабермасівська теорія нескінченно далека від «ірраціональної» реальності [108]. Ю. Хабермас сам стверджує, що досліджує «чисті», ідеальні типи дії (насамперед, комунікативні). Разом з тим він виходить з того, що виділеним і досліджуваним ним комунікативній дії і комунікативній реальності відповідають цілком реальні особливості, вимірювання, аспекти дій і взаємодій індивідів.

У контексті нашого дослідження взаєморозуміння, визнання, аргументація, консенсус – невід'ємні елементи взаємодії молодих фахівців, які можуть сприяти досягненню ним професійного успіху. При цьому, суть комунікативної дії – у необхідності для молодих фахівців знаходити і застосовувати раціональні підстави, що здатні переконати інших суб'єктів і схилити їх до згоди.

«Комунікативних аспектів і вимірів у людських діях значно більше, ніж ми думаємо», – переконаний Ю. Хабермас [117, с. 428]. Завдання сучасної думки криється у тому, щоб виокремити їх в реальній комунікації людей,

допомагаючи сучасній людині використовувати механізми згоди, консенсусу, переконання, без яких не може бути реального демократичного процесу.

Молоді фахівці в таких теоретичних конструкціях поміщаються в систему комунікативних і переважно консенсусних практик, що визначають рамки їх успішності. При цьому, як базові комунікативні компетенції, так і їх адекватне (в деякій мірі ситуативне) використання стають вектором професійного успіху.

Наступним прикладом теорії мікрорівня як методологічної основи вивчення молодого спеціаліста є теорія соціального обміну (Дж. Хоманс, П. Блау). Дана теорія зосереджується на спостережуваних ознаках поведінки і елементарної соціальної взаємодії. Вона має справу з соціальною поведінкою як обміном діяльністю між щонайменше двома особами.

Основу теорії соціального обміну становить ряд аксіоматичних положень. Перше – положення успіху: чим частіше схвалюються людські дії, тим імовірніше їх відтворення. Друге – положення стимулу: «якщо в минулому той чи інший стимул (або сукупність стимулів) був пов'язаний із винагородою вчинку, то, чим більше схожі на нього інші стимули, тим імовірніше, що людина відтворить той же або подібний вчинок». Третє – положення цінності: «чим більш цінним уявляється людині результат його дії, тим із більшою ймовірністю він повинен відтворити цю дію». Четверте – положення – позбавлення/пересичення: «чим регулярніше винагороджувався вчинок людини, тим менш він починає цінувати кожную наступну винагороду». П'яте – положення агресії/схвалення: «якщо будь-яка дія не викличе очікуваної винагороди або викличе несподіване покарання, то індивід відчуває почуття гніву. Зростає ймовірність, що більш цінним для нього виявиться агресивна поведінка. Якщо будь-яка дія людини отримує очікуване схвалення або навіть більше схвалення, ніж він очікував, або не призводить до очікуваного покарання, то він відчуває задоволення і, швидше за все, повторить схвалену поведінку» [103].

Ці аксіоматичні положення покликані пояснити форми соціальної організації людей. У той же час ці психологічні аксіоми є загальними соціологічними положеннями, оскільки виконуються для всіх суспільств або соціальних груп. Більше того, всі інші соціологічні положення і специфічні емпіричні узагальнення в дедуктивній системі необхідно узгодити з цими аксіомами.

У такому загальному розумінні теорії соціального обміну вже видно певний потенціал для вивчення професійного успіху молодих фахівців. Адже елементи цієї теоретичної конструкції виходять на питання мотивів існування успішних соціальних практик та їх стимулювання. Їхнє розуміння для об'єкта нашого дослідження дає можливість конструювання спеціальних технологій успішних професійних практик.

Слід визнати, що більшість аргументів Дж. Хоманса як представника цієї теоретичної течії спрямовані на обґрунтування теоретичної альтернативи структурному функціоналізму. Але, на думку деяких учених, спроба пояснити внутрішні психологічні процеси в термінах біхевіоризму представляється неприйнятною, оскільки біхевіористські поняття описують виключно поведінкові акти, які спостерігаються. «Соціальний редукціонізм призводить до «дурної нескінченності»: якщо соціологічні положення зводяться до положень про індивідів, то останні зводяться до положень фізіології, які в свою чергу зводяться до положень біології, і так далі. Обмеження соціального аналізу елементарними формами взаємодії не дозволяє Дж. Хомансу пояснити великомасштабні структурні та інституційні процеси» [103, с. 411].

П. Блау доповнює концепцію Дж. Хоманса і пояснює на основі принципів соціального обміну великомасштабні соціальні процеси. При цьому основне завдання полягає в тому, щоб показати, як організоване громадське життя при ускладненні структур людських взаємодій. На думку П. Блау, «головна соціологічна мета вивчення процесів міжособистісної взаємодії – створити розуміння соціальних структур, що розвиваються, і

емерджентних соціальних сил, що характеризують їх розвиток» [137, с. 318]. З цією метою П. Блау розробив чотирьохступеневу послідовність переходу від соціального обміну на елементарному рівні взаємодії до соціальної структури та великомасштабних соціальних змін. Він виділяє наступні ступені: міжособистісний обмін; диференціації статусу і влади; легітимація і організація; опозиції і зміна. На ступені міжособистісного обміну П. Блау повторює основні положення концепції П. Хоманса, але обмежується виключно діями, залежними від реакцій, що винагороджуються, виключаючи реакції покарання. У залежність від винагороди ставиться ступінь підтримки і зміцнення, а також ослаблення і розпаду соціальних зв'язків. Соціальна взаємодія в групах розвивається по лінії інтеграції і диференціації – реінтеграції. Група диференціюється на лідерів і підлеглих у залежності від винагород, запропонованих тими чи іншими індивідами. Але неминуха диференціація знову створює необхідність реінтеграції групи в її новому диференційованому статусі.

П. Блау виділяє два типи соціальної організації. Емерджентні групи – групи, що виникають у процесі інтеграції - диференціації - реінтеграції на першому ступені. Другий тип – групи, що створюються для досягнення абсолютно конкретних цілей. П. Блау розуміє, що в малій групі структура соціальних відносин розвивається в напрямку міжособистісної взаємодії. Але оскільки в більшості випадків відносини між членами суспільства складаються без безпосередньої соціальної взаємодії, то структуру соціальних відносин між ними повинні здійснювати інші механізми. Згідно з П. Блау, норми і цінності слугують посередниками соціального життя і посередніх ланок соціальної взаємодії. Норми і цінності роблять можливим опосередкований соціальний обмін і управляють процесами інтеграції та диференціації в складних соціальних структурах. Цінності опосередковують соціальний обмін у двох значеннях терміну: по-перше, ціннісний контекст є засобом, що формує соціальні відносини; по-друге, цінності опосередковують зв'язки в соціальних асоціаціях і взаємодіях широкого

масштабу. П. Блау виокремлює чотири типи цінностей. По-перше, партикуляристські цінності, що виконують функції інтеграції і виступають основою солідарності в соціальних групах. По-друге, універсалістські цінності, що виконують функцію оцінки різних сутностей, що надаються для обміну. По-третє, легітимний авторитет, що виконує функцію організованого соціального контролю через розподіл владних повноважень. По-четверте, опозиційні цінності, що додають динаміку соціальній взаємодії.

Використання концепції П. Блау, безумовно, має свій потенціал для вивчення професійного успіху молодих фахівців. Адже цінності є невід'ємним спрямовуючим компонентом структури особистості молодого фахівця. Концепція П. Блау в цілому дає можливість пояснювати причини і механізми виникнення і руйнування різних типів соціальної організації. У контексті теорії соціального обміну молодий фахівець обмінює матеріальні блага, майбутній робочий час на знання, вміння та компетенції, які даються йому викладачем у ВНЗ. З роботодавцем молодий фахівець обмінюється своїми набутими знаннями та вміннями на матеріальний дохід, робоче місце та інші складові робочого процесу. Також йде постійний обмін цінностями в контексті соціальних взаємодій між різними групами, що визначають становище, статус і рівень включеності молодих фахівців у соціальні відносини.

Таким чином, потенціал мікросоціології для вивчення молодого фахівця бачиться досить значним: вона дає можливість аналізувати їх комунікативні практики, детерміновані ціннісними та соціальними символічними смислами (див. табл. 1.3). Успішність їх здійснення в значній мірі, з погляду мікросоціології, визначає і професійний успіх. Однак у такому аналізі «випадають» інституційні впливи, які за своєю силою не можуть бути проігноровані, оскільки саме вони задають «рамки» індивідуальних практик соціальних суб'єктів.

Таким чином, ще раз зауважимо, що використання теорій одного рівня для аналізу професійного успіху молодого фахівця задає обмежені рамки

аналізу та відповідно знижує практичну значущість висновків. Саме тому ми вважаємо доцільним використання інтегральних концепцій та теорій.

Таблиця 1.3.

Узагальнені можливості базових мікросоціологічних концепцій для дослідження молодого фахівця

<i>Підхід</i>	<i>Коротка характеристика</i>	<i>Можливості для дослідження молодих фахівців</i>
Символічний інтеракціонізм	Пояснює суспільство і його функціонування через сукупність індивідуальних дій, через інтеракцію індивідів, їх взаємодію.	Молодий фахівець взаємодіє з представниками інших груп за допомогою мови, символів, жестів, «зразків освіти», що може сприяти його ефективному включенню до соціальних процесів та формуванню професійної ідентичності.
Теорія комунікативної дії	Спрямована на інтегративне розуміння соціальної реальності, суспільство аналізується у формі комунікації.	Для молодого фахівця його комунікативні компетенції будуть визначати його професійну успішність.
Теорія соціального обміну	Увагу зосереджено на спостережуваних ознаках поведінки і елементарній соціальній взаємодії. Соціальна поведінка – як обмін діяльністю між щонайменше двома особами.	Молодий фахівець обмінює матеріальні блага, майбутній робочий час на знання, вміння та компетенції, які даються йому у ВНЗ. З роботодавцем молодий фахівець обмінюється своїми набутими знаннями та вміннями на матеріальний дохід, робоче місце та інші складові робочого процесу. Також йде постійний обмін цінностями в контексті соціальних взаємодій між різними групами, що визначають становище, статус і рівень включеності молодих фахівців у соціальні відносини.

У такому контексті дослідження теоретичного потенціалу соціології для аналізу молодого фахівця необхідно згадати парадигмальну основу світогляду П. Сорокіна – інтегралізм. Концепція інтегралізму П. Сорокіна

являє собою складну систему, що включає в себе поняття Інтегральної Істини (що складає основу інтегральної науки), людини як інтегральної істоти, інтегрального суперорганічного світу і Вищої інтегральної цінності. Ця філософія «... розглядає всю дійсність як нескінченне X нескінченних якостей і кількостей: духовних і матеріальних, моментальних і вічних, вічно-мінливих і незмінних, особистісних і надособистісних, тимчасових і передчасних, просторових і позбавлених простору, єдиних і багатьох менших, ніж мале, і більших, ніж велике. У цьому сенсі дійсність являє собою страшну таємницю і чаклунство збігів протилежностей» [98, с. 184].

Людина, за П. Сорокіним, також досягається як «чудесна інтегральна істота»: «Вона є не тільки тваринним організмом, але також і раціонально мислячим і діяльним», «... вона також є понадсвідомим творцем, який в змозі контролювати і переступати межі своїх несвідомих і свідомих сил і який фактично робить це в моменти «божественного натхнення» в найкращі періоди своєї інтенсивної творчості» [98, с. 208].

П. Сорокін бачив можливість створення інтегративного підходу в розумінні суспільства і культурних змін, і такий підхід можна використовувати, на наш погляд, і для розуміння молодого фахівця в контексті кожного з бачень існуючих підходів.

В цілому, аналіз методологічного потенціалу макро- та мікросоціології для дослідження професійного успіху молодого фахівця продемонстрував значний потенціал та обмеження кожного з окремих підходів. Поряд з цим, доведено, що за умов сучасного суспільства максимально об'єктивізовані (наближені до реальності) дослідження, засновані на інтегральному використанні потенціалу макро- та мікросоціології. Вважаючи на це, виокремимо структурний функціоналізм та теорію соціального обміну як ті, які дозволяють максимально наблизитися до поставленої мети нашого дослідження.

Висновки до розділу 1

Розгляд розуміння терміну «успіх» і його індикаторів на підставі концептуальних розробок М. Вебера, Т. Веблена, Дж. Хоманса, Е. Гідденса, Д. Фрідмана, М. Хетчер, У Бека, К. Нордстрема, Й. Ріддерстрале та інших показав, що визначення і маркери успіху змінювалися з плином часу. Сьогодні прийнято розрізняти соціальний та індивідуальний успіх, які важливі для аналізу успіху молодих фахівців. Особливого значення набувають зони їх збігу.

Професійний успіх, як показав первинний аналіз індикаторів, становить основу розуміння успіху й успішності в цілому.

Аналіз різних підходів до розгляду професійного успіху (системний, діяльнісний, суб'єктно-діяльнісний, особистісний, ресурсний) дозволив систематизувати методологічні та методичні принципи дослідження професійного успіху та виділити його основні маркери. Найбільш часто до них відносять: професіоналізм, матеріальний достаток, престиж, статус, кар'єру, стабільність та ін. Показано, що їх формування починається ще на студентській лаві, і вони можуть зберігати свою актуальність тривалий час.

Більш глибокий аналіз професійного успіху й професійної успішності показав, що об'єктивним успіхом називається позитивний результат у професії, який може бути оцінений оточуючими людьми. Як правило, він вимірюється такими характеристиками, як розмір заробітної плати, кількість просувань по службі та рівень посади, що обіймається в ієрархії організації. Суб'єктивні характеристики професійного успіху – сукупність суджень людини про її професійні досягнення і результати; вони вимірюються параметрами задоволеності роботою і задоволеності кар'єрою.

На підставі теоретичних конструкцій щодо професійного успіху ми виділили його складові у молодих фахівців: професійне та службове зростання (кар'єра); рівень і динаміка доходів, матеріальна забезпеченість; конструювання та розширення мережі соціально-професійних контактів і

отримання визнання в ній; швидка адаптація до трудової діяльності; успішна професійна соціалізація; мотивація на розвиток, досягнення успіху; наявність сформованих особистісних якостей.

Виокремлення особливих складових професійного успіху у молодих фахівців визначається їх специфікою як соціальної спільноти. Проаналізований матеріал за теоретичними, нормативно-правовими і практичними підходами до розуміння молодих фахівців дозволив вичленувати основні ознаки цієї категорії трудових ресурсів: наявність професійної освіти (або знаходження в процесі завершення її отримання), працевлаштування за отриманою спеціальністю, трудовий стаж за цим профілем. Використовуючи їх і узагальнюючи різні підходи, ми вважаємо, що молодий фахівець – це випускник будь-якого вищого навчального закладу, що приступає до професійної діяльності за отриманою спеціальністю і має практичний досвід і стаж роботи за обраною спеціальністю не більше трьох років.

Молодий спеціаліст у науковому аналізі може бути представлений через систему трьох груп характеристик – психологічних, соціальних та професійно-трудова, які тісно взаємопов'язані, розвиваються паралельно й можуть розглядатися як фактори розвитку успішності молодого фахівця.

Оскільки професійно-трудова характеристики є ключовими при розгляді професійного успіху молодих фахівців, запропоновано аналізувати їх через систему реальних і потенційних статусів: молодий фахівець - спеціаліст - професіонал. Рух молодих фахівців до потенційних статусів, в першу чергу, визначається професійною суб'єктністю молодого фахівця.

Звернення до аналізу потенціалу методологічних підходів у соціології щодо розгляду професійного успіху молодих фахівців, зокрема, структурного функціоналізму, функціоналізму, ідей маргінальності Р. Парка, теорії конфлікту, символічного інтеракціонізму, теорії комунікативної дії, теорії соціального обміну показало, що вони в рівній мірі володіють потенціалом для такого аналізу. Однак використання окремих методологічних підходів до

вивчення молодих фахівців не дає можливості отримати всеохоплюючу картину. Необхідна розробка комплексного, інтегративного підходу до аналізу молодого фахівця, щоб звернути увагу на всі аспекти його формування і становлення як професіонала, враховуючи специфіку кожного з підходів як на макро-, так і на мікрорівні для комплексного розуміння всіх аспектів і чинників формування молодого фахівця. Тому найбільш продуктивним бачиться інтегративний підхід, що охоплює можливості, перш за все, структурного функціоналізму та теорії обміну і має значний потенціал для формування сучасного дослідницького бачення в аналізі професійного успіху молодих фахівців.

РОЗДІЛ 2

ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

2.1 Соціальний вимір професійного успіху молодого фахівця

Аналіз теоретичних конструкцій щодо успіху та професійного успіху, здійснений у п. 1.1, та розглянуті у п. 1.2. особливості молодих фахівців дозволяють нам сформулювати сукупність показників успіху молодих фахівців, яка буде враховувати їх вікові, статусні й інші особливості, а також дозволить здійснити вимір цих складових у сучасному українському суспільстві.

Як зазначалося в п.1.1, одним з векторів такого виміру є соціальний вимір професійного успіху, який визначається оцінкою професійної діяльності молодих фахівців ззовні через механізм соціального порівняння. Саме на ньому сконцентруємо свій аналіз у цьому підрозділі. При цьому врахуємо той факт, що, як ми підкреслювали у п. 1.1, системне дослідження професійного успіху молодого фахівця має здійснюватиметься завдяки аналізу показників, механізмів та факторів досягнення професійного успіху, які мають діалектичний взаємозв'язок.

Для здійснення соціального виміру професійного успіху молодих фахівців, перш за все, варто визначити суб'єктів цього виміру. Безумовно, можна допускати у якості таких суб'єктів досить широке коло соціальних акторів. Але, на наш погляд, ці суб'єкти мають не тільки бути присутніми у загальному соціальному полі з молодими фахівцями, а й досить активно взаємодіяти з ними, і взаємодіяти саме у професійному полі. Така вимога звужує коло суб'єктів соціального виміру професійного успіху молодих фахівців і підвищує рівень компетентності оцінок, підвищуючи їх до рівня

експертних. І тими, хто максимально відповідає таким вимогам, є роботодавці, керівники підприємств та організацій.

Ще одне завдання, яке потребує свого вирішення при дослідженні професійного успіху молодих фахівців у соціальному вимірі – набір показників для соціального порівняння. Як зазначалося у п.1.1, він може бути досить різноманітним. Але для його стабілізації для завдань нашого дисертаційного дослідження ми скористаємося експертними оцінками роботодавців.

Як показало наше опитування, найбільш значущими експерти вважають швидку адаптацію (64,5%), постійне нарощування професійних зв'язків (62,1%), кар'єрне зростання (56,2%), стабільний зріст рівня матеріальної забезпеченості (53,9%) та мотивацію на професійне та кар'єрне зростання (53,9%) (див. рис. 2.1).

Поряд з цим, наші теоретичні узагальнення у п. 1.1. показали, що перші два показники є наслідком дії відповідних механізмів, розгляду яких ми присвятимо окремий підрозділ. Саме тому для аналізу соціального виміру професійного успіху молодих фахівців ми оберемо три основні показники: кар'єрне зростання, матеріальну забезпеченість та мотивацію на професійне зростання.

Перший із зазначених показників професійного успіху молодих фахівців - професійне та службове зростання (кар'єра). У ракурсі цього індикатору професійний успіх представляється досягненням кар'єрних висот і часто ототожнюється з кар'єрою. Кар'єра як соціальний феномен являє собою багатопланове явище в сфері поведінки і вчинків, навичок і технік. Кар'єра – не тільки спосіб досягнення успіху окремого індивіда, вона також є одним із механізмів розвитку різних організацій і суспільства в цілому. Саме ця обставина стимулює інтерес учених до феномену кар'єри, а також до вивчення соціальних технологій її побудови, які повинні сприяти адекватній оцінці цього явища та його управлінню в рамках соціальних інститутів і організацій суспільства.

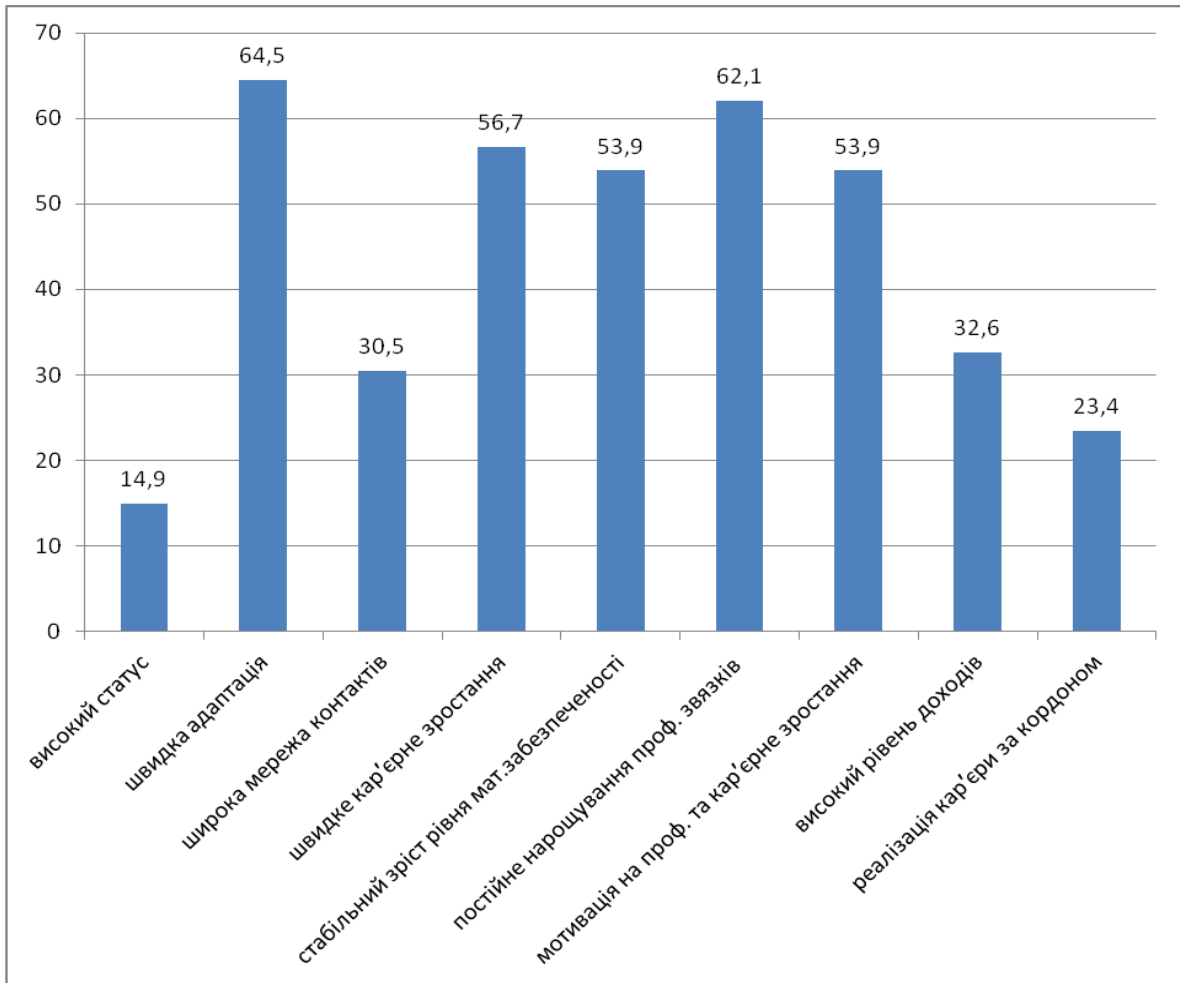


Рис. 2.1. Думка керівників організацій м. Харкова про основні характеристики успішності молодих фахівців

Сам феномен кар'єри має різні тлумачення. В цілому, кар'єра – успішне просування в громадській, науковій або іншій діяльності. Словники дають наступні визначення кар'єри (В. Савельєва, О. Єськов):

- швидкий успіх на службі або іншому полі діяльності [79];
- шлях, рух, сфера життя, служби, успіхів і досягнень чого-небудь [104, с. 216];
- просування в будь-якій сфері діяльності [103, с.102];
- досягнення популярності, слави, вигод;
- успіх у будь-яких видах діяльності [79, с.14];
- просування по ієрархічній драбині, посадове зростання, послідовність етапів професійного розвитку, постійне підвищення потенціалу [65, с. 14];

- духовна практика людини [43, с. 40];

- органічна частина життя, яка може бути повноцінною тільки тоді, коли людина: бере на себе відповідальність за свою долю, у своєму виборі спирається на глибокі, пережиті у внутрішньому світі цінності [102].

Очевидно, що, звертаючись до визначення терміна «кар'єра», дослідники не завжди розуміють його однаково. У ранніх роботах Дж. Холла кар'єра – це просування по організаційній ієрархії, яке відбувається послідовно завдяки виконанню робіт протягом життя людини. Для С. Барлеа кар'єра – послідовний рольовий досвід. Перше поняття частково містить друге, але не обмежується тільки ним. О. Молл у книзі «Управління кар'єрою менеджера» зробила спробу об'єднати ці дві сторони кар'єрного процесу й визначила кар'єру як «розширення впливу або просування людини кар'єрними сходами системи управління, яке супроводжується досягненням цілей організації на кожному рівні, який вона посідає» [67, с. 61]. Найчастіше дослідники звертають увагу саме на показник успішності в будь-якій сфері діяльності. Кар'єра охоплює досягнення успіху в широкому діапазоні сфер діяльності, в усіх визначеннях є ознаки успіху: успішне просування, шлях до успіху, а також результат досягнення успіху. Важливим є розуміння кар'єри і як процесу, і як результату цього успіху.

Незважаючи на різноманітність точок зору, більшість дослідників розрізняють два найбільш значущих підходи до розуміння кар'єри, безпосередньо пов'язаних з феноменом успішності: суб'єктивний і об'єктивний. Об'єктивний підхід (наприклад, З. Авдошина, В. Іванова, Є. Комаров, О. Фаллер,) має на увазі досягнення, які отримують соціальну оцінку у вигляді визнання в співтоваристві, а суб'єктивний підхід (наприклад, І. Ладанов, О. Маркова, О. Терновська, Т. Шерета та ін.) спрямований на оцінку емоційного і мотиваційного компонента успішності [2; 3].

На думку деяких дослідників (наприклад, О. Бавикіна), правомірно суб'єктивний і об'єктивний підходи об'єднати в один інтегрований підхід і як

наслідок розглянути професійну кар'єру з позиції суб'єктивно-об'єктивного (інтегрованого) підходу.

У своїй роботі термін «кар'єра» ми використовуватимемо як службово-професійне просування. По суті, для молодого фахівця це необхідна складова професійної стратегії – прагнення до зростання й розвитку, в якій об'єднуються об'єктивні та суб'єктивні вектори його професійно-службових переміщень.

Висока швидкість кар'єрного переміщення, за даними нашого опитування керівників організацій, посідає одне з провідних місць у системі характеристик успішності молодих фахівців (див. рис. 2.1). При цьому дана характеристика є найбільш значущою для чоловіків-керівників (63,3% і друга рангова позиція при 51,8% і четвертій ранговій позиції у жінок-керівників). Вік також по-різному актуалізує високу швидкість кар'єри молодих фахівців як характеристику їх успішності: максимальну значущість вона набуває для керівників у віці до 30 років (62,1%) і 51-60 років (69,2%), тобто на старті й фініші професійної траєкторії.

Ще однією складовою успішності молодих фахівців може виступати рівень і динаміка доходів, матеріальної забезпеченості. Базова складова цього індикатора – рівень заробітної плати. Як відзначають вчені, «заробітна плата відіграє важливу роль в оцінці успішності працівників, так як її високий рівень не тільки підвищує ступінь фінансової забезпеченості працівника, а й може говорити про затребуваність працівника, його високої компетенції, а також його статус у компанії, тим самим визначаючи успішність працівника» [92, с. 299].

Як показали наші дослідження, високий рівень заробітної плати й зростання рівня матеріального добробуту, за оцінками сучасних керівників, виступають атрибутами успіху молодих фахівців (32,4% і 53,5% відповідно) (див. рис. 2.1).

Ми вважаємо, що рівень доходів молодих фахівців, незважаючи на його відносність у нестабільному (у тому числі й українському) суспільстві може виступати як прямим, так і непрямым індикатором його успішності.

При цьому, розглядаючи заробітну плату і динаміку поліпшення рівня матеріального забезпечення, важливо розуміти, що в сучасних умовах даний показник може містити в собі й приховані складові, зокрема, так званий соціальний пакет (оплата проїзду, телефонного зв'язку, медичного обслуговування, підвищення кваліфікації та ін.). Тому дослідження даного індикатора успішності молодих фахівців вимагає додаткових вимірів.

Слід зазначити, що в сучасних умовах простір шляхів як конструювання кар'єри, так і підвищення рівня матеріального забезпечення через професію значно розширюється. Для тих молодих фахівців, що мріють реалізувати свій стартап та не мають стартового капіталу, зараз існують глобальні сайти краудфандінгу, такі як Спільнокошт в Україні або міжнародна платформа INDIEGOGO, де можливо отримати стартовий капітал на проект від людей, яким сподобалась ідея та її презентація. Це значно розширює можливості самореалізації молодих фахівців у напрямках інноваційного мислення та новітніх технологій, сприяє розвитку особистісних якостей, професійних контактів та професійних навичок, які можуть сприяти досягненню ними професійного успіху.

Певну роль в цьому процесі відіграє професійна соціалізація молодого фахівця. У сучасній науці професійна соціалізація розглядається як явище, що включає в себе соціальні взаємодії, пов'язані з професійними відносинами й професійною діяльністю. Цей вид соціалізації здійснюється на трьох рівнях: інституційному, груповому та особистісному. Інституційний рівень формує професійні якості фахівця, обумовлює його життєздатність. Груповий рівень визначається соціокультурним середовищем, що оточує людину. Професійна група, до якої належить фахівець, впливає на нього, на його подальшу професійну поведінку. Особистісний рівень пов'язаний з формуванням власного професійного досвіду індивіда, включеного в сферу професійної діяльності [19].

Процес професійної соціалізації є багатофакторним і багаторівневим процесом засвоєння індивідом професійної культури, його інтеграції в

професійну систему шляхом передачі професійних цінностей, традицій і норм професійної поведінки.

Крім того, процес професійної соціалізації сучасних молодих фахівців передбачає не тільки їх адаптацію на робочому місці й передачу їм професійної культури, а й оволодіння ключовими компетентностями, які придбано в результаті індивідуального досвіду й проявляються в готовності їх використовувати.

При цьому, «орієнтованість на успішне виконання професійної діяльності безпосередньо залежить не тільки від професійних, а й від особистісних якостей фахівця: мобільності, активності, творчого підходу до вирішення питань, прагнення до придбання нових знань і здатності взяти на себе відповідальність за побудову свого кар'єрного шляху» [20].

Очевидно, що професійна соціалізація як складова успішності молодих фахівців є комплексним, інтегруючим у собі й показники широти професійних контактів, і оволодіння нормами і цінностями професії, і сформованість тих чи інших компетентностей і особистісних якостей. Така комплексність дозволяє нам більш предметно зупинитися на деяких позначених складових.

Безперечно, що саме знання і компетенції лежать в основі професійного успіху. І саме вони створюють основу соціальних очікувань від молодих фахівців. Поряд з цим, по-перше, вони виступають базисом, нарощування на який нових елементів у сукупності з досвідом дає можливість динамічної зміни статусу від молодого фахівця до професіонала (див. п. 1.2).

По-друге, вони визначають коло виконуваних професійних завдань (а ступінь їх складності може виступати одним із показників успішності).

Як відзначають дослідники, «знання підвищують компетентність, дають можливість вирішувати більш складні професійні завдання, а також їх застосування сприяє появі почуття впевненості у своєму професіоналізмі, що безпосередньо може впливати на почуття успішності у професійному плані» [92, с. 300].

Знання та компетентності будь-якої особистості, в тому числі і молодого фахівця, пов'язані у сучасному суспільстві з постійним удосконаленням. Саме тому, соціальний вимір професійного успіху акцентує свою увагу і на мотиваційних аспектах у діяльності молодого фахівця.

У підсумку мотивація на розвиток, на досягнення успіху може розглядатися як ще одна складова успіху молодих фахівців. Передбачається, що «можливість удосконалюватися в професійному плані, розвивати свої вміння та навички також є важливим критерієм успішності. Людина, яка прагне до росту й розвитку, впевнена у своїх здібностях. Вона може підвищувати свою компетентність, просуватися по кар'єрних сходах, конкурувати з іншими працівниками і, таким чином, відчувати себе успішною» [92, с. 300].

Слід зазначити, що даний індикатор посідає високе місце в ієрархії індикаторів успіху молодих фахівців за оцінками керівників: 53,5% з них вважають, що це важливий показник успішності молодих фахівців (4-5 рангове місце).

Проведений кореляційний аналіз зв'язку віку керівників і даної характеристики успішності не показав їх зв'язку, але дозволив побачити, що індикатор сформованості мотивації на розвиток є більш сильною позицією керівників старше 50 років. Даний факт може бути пояснений як деяка сукупна оціночна позиція досвідчених керівників.

Розгляд соціального виміру професійної успішності молодих фахівців, на наш погляд, був би неповним без звернення до соціальної оцінки особистісних якостей, які дозволяють здійснювати постановку професійних цілей, обирати способи їх досягнення, ефективно реалізовувати стратегії щодо їх здійснення. Відповідно все це призводить до професійного успіху і одночасно виступає його особливими індикаторами.

На думку вітчизняних і зарубіжних дослідників, наприклад [92, с. 299; 2; 3], найбільш значущими для успішної людини є комунікативні якості, що дозволяють встановлювати і налагоджувати ділові контакти, як з колегами, так і з керівниками, підтримувати сприятливу атмосферу на роботі і, таким

чином, домагатися результатів у професійному плані. Наступна за значущістю якість – відповідальність. «Так як людині завжди доводиться відповідати за виконану ним роботу, то від наявності цієї якості буде залежати правильність, чіткість, акуратність виконаної роботи» [92, с. 299]. Важливість надається експертами також організаторським здібностям і ряду інших якостей.

Як показало наше опитування керівників, з їх точки зору, сучасний конкурентоспроможний фахівець (а, отже, що має значний потенціал успішності) повинен мати такі якості, як: працездатність (74,1%), комунікабельність (71,1%), дисциплінованість і старанність (68,9%) та ін. (див. рис. 2.2).

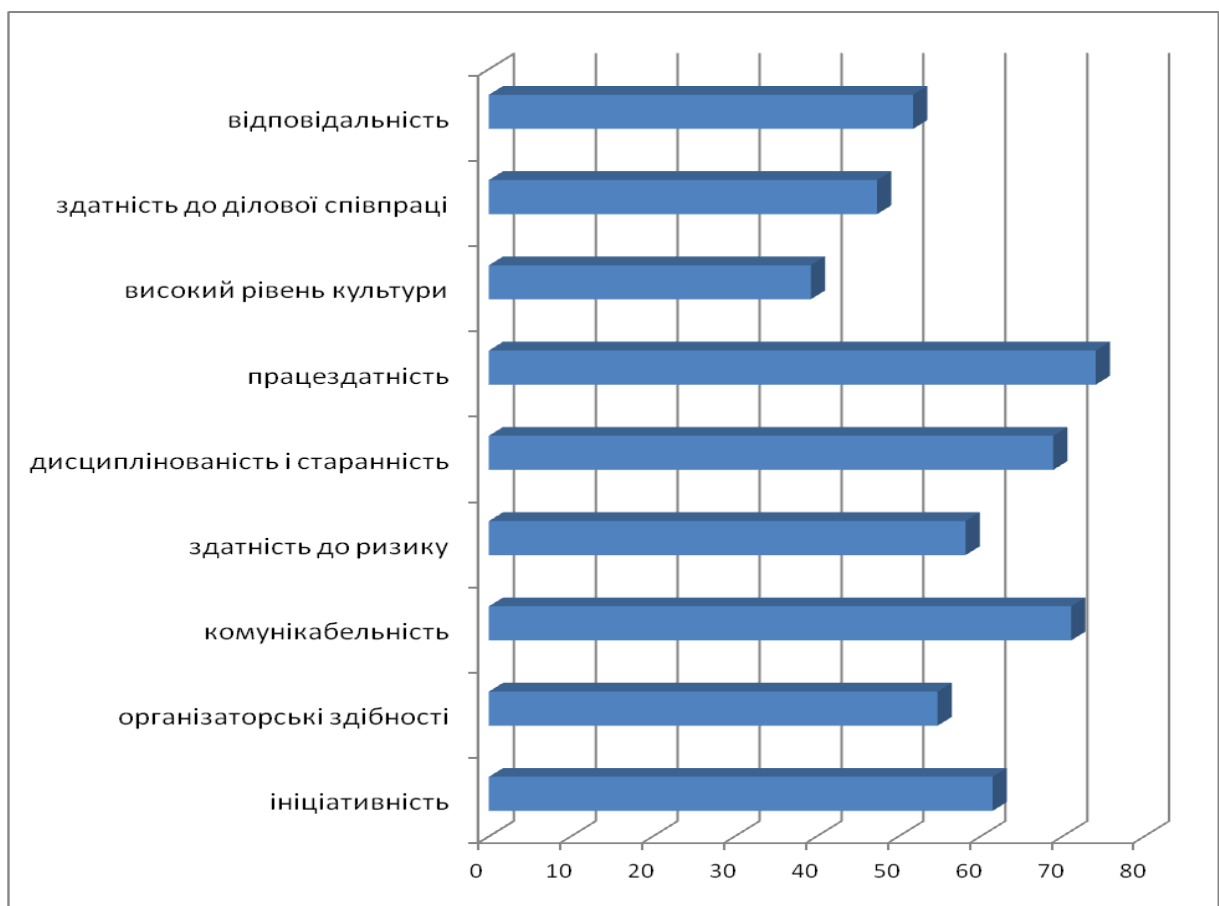


Рис. 2.2. Думка керівників організацій м. Харкова про необхідні якості конкурентоспроможного фахівця

Причому кореляційний аналіз продемонстрував деяку диференціацію даних якостей у залежності від статі керівника. Наприклад, дисциплінованість більш значуща для чоловіків-керівників (77,7%), ніж для жінок-керівників (62,7%). Аналогічна тенденція характерна й для оцінки таких якостей молодих фахівців, як ініціативність (71,7% і 53,3% відповідно), організаторські здібності (66,7% і 45,3%), відповідальність (61,7% і 44,0 %) (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Основні маркери розмежування уявлень керівників-чоловіків та керівників-жінок щодо якостей конкурентоспроможного фахівця (у %)

<i>Якості</i>	<i>Оцінки чоловіків-керівників</i>	<i>Оцінки жінок-керівників</i>
Дисциплінованість і старанність	77,7	62,7
Ініціативність	71,7	53,3
Організаторські здібності	66,7	45,3
Відповідальність	61,7	44,0

Вік, як показав аналіз, також певним чином диференціює позиції керівників щодо важливих для молодих фахівців якостей. Так, з віком знижується значущість таких якостей, як організаторські здібності, комунікабельність, високий рівень культури, а зростає здатність до ризику.

Найбільш акцентно порівняно з оцінками керівників інших вікових груп, виступає група у віці 41-50 років, де підкреслюється особлива важливість таких якостей молодих фахівців, як професіоналізм (48,8% порівняно з 25,0% – 37,9% за іншими віковими групами), здатність до ділової співпраці (53,7% порівняно з 41,7% – 45,1% за іншими віковими групами). Для керівників у віці 31-40 років кілька важливіше виступає така якість молодих фахівців, як відповідальність (62,8% порівняно з 41,7% – 51,7% за

іншими віковими групами), а для керівників старше 50 років – творчі здібності (50,0% порівняно з 31,0% – 39,2% за іншими віковими групами).

При цьому в реальності сучасні молоді фахівці, на думку керівників, не завжди володіють необхідними для успіху якостями, що ще раз підтверджує можливість розгляду володіння набором ключових особистісних якостей як індикатора успішності молодих фахівців.

Проведений аналіз показує, що найбільш «слабкими» позиціями в системі особистісних якостей є володіння молодими фахівцями такими якостями, як дисциплінованість і старанність (третя рангова позиція в списку необхідних якостей і шоста – у списку реально наявних), організаторські здібності (6 і 9 місця відповідно), здатність до ділової співпраці (8 і 3 місця) (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Особистісні якості сучасних конкурентоспроможних фахівців
в оцінках керівників (рангові позиції)**

№ з/п	Якість	Оцінки керівників	
		ідеал	реальність
1	Ініціативність	4	4
2	Організаторські здібності	6	8
3	Комунікабельність	2	1
4	Здатність до ризику	5	5
5	Дисциплінованість і старанність	3	6
6	Працездатність	1	2
7	Високий рівень культури	9	9
8	Здатність до ділової співпраці	8	3
9	Відповідальність	7	7

Очевидно, що з точки зору соціального виміру професійного успіху найбільш значущими виступають працездатність, комунікабельність, дисциплінованість і старанність, ініціативність і здатність до ризику. При

цьому найслабкішою ланкою в реальній картині володіння переліченими якостями є дисциплінованість і старанність.

Таким чином, соціальний вимір професійного успіху молодих фахівців демонструє значущість, перш за все показників кар'єрного зростання, матеріальної забезпеченості та вмотивованості на професійний розвиток. Але концептуальна лінія нашого дослідження визначає необхідність здійснення також індивідуального виміру професійного успіху молодих фахівців та їх інтеграції для загальної оцінки успішності молодих фахівців у сучасному українському суспільстві.

2.2 Індивідуальний вимір професійного успіху молодого фахівця у сучасному українському суспільстві

Як зазначалося у п.1.1, професійний успіх молодого фахівця має два виміри, один з яких – індивідуальний. Він базується на власних оцінках молодим фахівцем своїх досягнень у професійній діяльності. Ми пропонуємо розглянути цей вимір у двох площинах – оцінки молодими фахівцями показників, за якими здійснювався соціальний вимір, та оцінки рівня задоволеності власними результатами розвитку складових професійного успіху.

Перший показник – кар'єрне зростання. Слід зазначити, що кар'єрне зростання, виступаючи універсальною об'єктивною характеристикою успіху молодих фахівців, може викликати деякі дискусії. Однак необхідно визнати, що даний показник успішності є реально працюючим вже з перших років їх професійної діяльності. Як показало наше опитування молодих фахівців, за час роботи в останній за порядком організації (за вибіркою загальний стаж трудової діяльності не перевищував трьох років) 21,9% молодих фахівців перемістилися на більш високу посаду, а перспективи такого зростання з'явилися одним з найбільш значущих мотивів при виборі роботи (його відзначили 60,3% респондентів) (див. рис. 2.3).

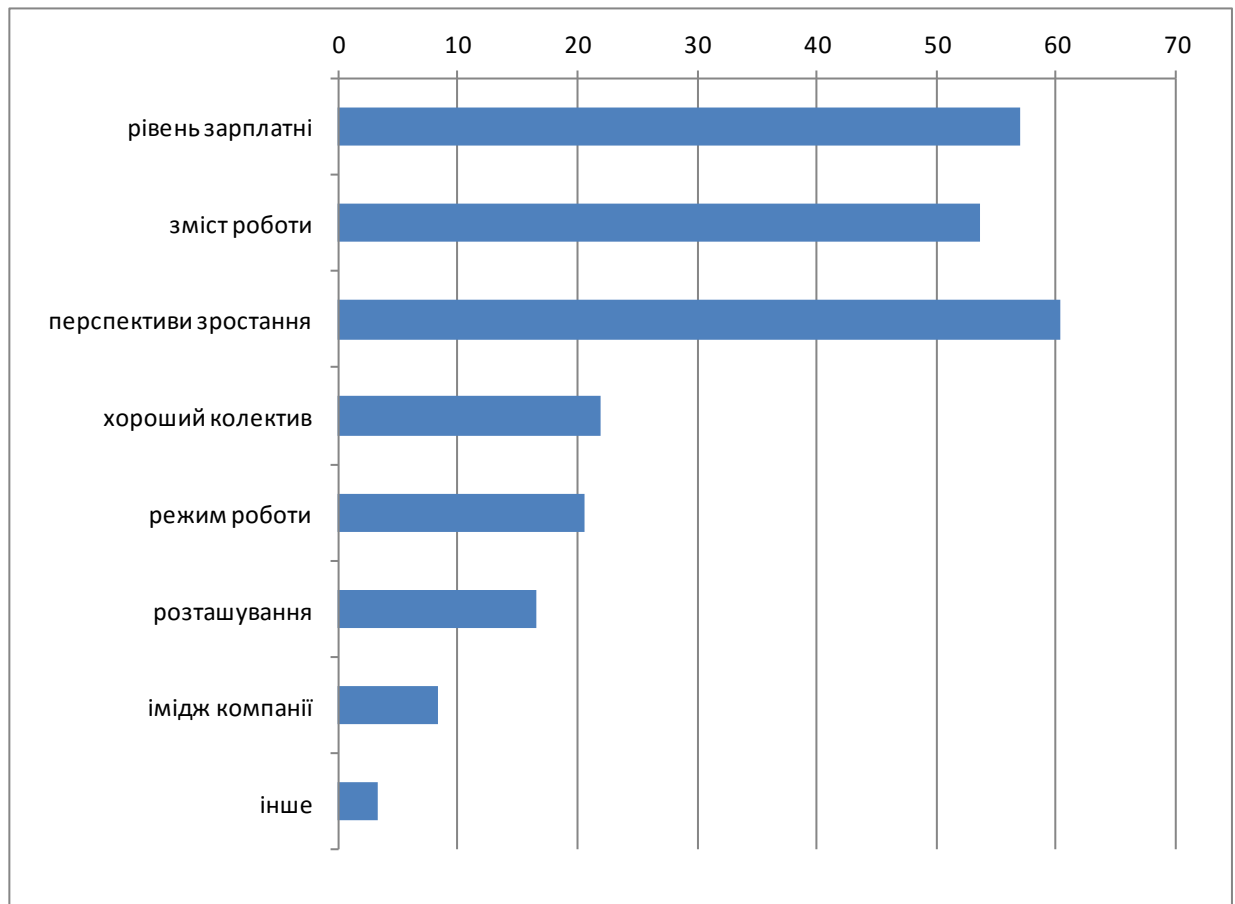


Рис. 2.3. Розподіл відповідей молодих фахівців м. Харкова на питання: «Що для Вас є визначальним у виборі місця роботи?»

У системі пріоритетних компонентів професійної діяльності можливості підвищення службового статусу мають різну ступінь важливості для 92,7% молодих фахівців (52,3% – дуже важливо, 40,4% – скоріше важливо), що ще раз підкреслює дієвість даної характеристики успішності молодих фахівців.

Кар'єра, як і успіх у цілому, тісно пов'язана як з індивідуальністю, так і з соціальною складовою індивіда, а саме – з його діяльністю та соціальною мобільністю.

Професійний успіх молодого фахівця в плані кар'єри багато в чому визначається його кар'єрною стратегією. Кар'єрна стратегія – «усвідомлений вибір людиною одного або декількох векторів кар'єри на основі уявлень, які склалися в неї щодо можливостей кар'єрного зростання в певній організації та особистому житті» [9, с. 17].

Включення молодого фахівця в те чи інше професійне середовище також визначає його кар'єрну орієнтацію. У молодого фахівця формується система цінностей, норм, інтересів, які виступають мотивами для визначення життєвих цілей і завдань.

Виходячи з даних соціологічних досліджень і теоретичних розробок вчених (див., наприклад, [2; 68]), сучасну модель професійної кар'єри молодого фахівця можна описати через систему таких елементів:

1. Кар'єрне поле – простір, у межах якого відбувається розвиток і становлення фахівця.
2. Результат розвитку професійної кар'єри як ступінь результативності якісних змін, що відбуваються у професійній діяльності фахівця.
3. Кар'єрний потенціал організації – сукупність ресурсів організації, що сприяють розвитку персоналу.
4. Кар'єрний потенціал молодого фахівця – сукупність людських ресурсів, необхідних для професійного розвитку.
5. Рівень задоволення розвитком професійної кар'єри – ступінь особистісного сприйняття свого розвитку.
6. Профіль кар'єри – траєкторія розвитку професійної кар'єри під впливом різних факторів.
7. Кар'єрна стратегія, яка включає: конструювання образу професійної діяльності, вибір індивідом пріоритетного напрямку; визначення головних цілей, етапів кар'єрних досягнень; способи досягнення професійних цілей і завдань на основі інтеграції індивідуальних здібностей, статусних і вікових можливостей; задоволення індивідом потреб у ході свого професійного життя.

Аналізуючи феномен кар'єрної стратегії, варто, на наш погляд, ввести поняття «кар'єрного старту» як початку професійного шляху у конкретній галузі. Специфіка цього феномену у сучасних умовах полягає у тому, що він може бути не єдиним у кар'єрі молодого фахівця. Перехід від індустріального до інформаційного суспільства визначає зміщення акцентів у сферах «престижної зайнятості» (з тих, які орієнтовані на виробництво товарів на ті, які пов'язані з інформаційними технологіями, управлінськими

практиками тощо), підвищення ролі інформації та знань, а також комунікації у суспільстві, вихід на можливості конструювання персональних професійних практик у глобальному, а не локальному вимірі надають можливості молодому фахівцеві само реалізуватися у різних напрямках та галузях професійної діяльності. Особливо важливим це стає завдяки активізації професійної суб'єктності молодих фахівців.

Очевидно, що кар'єрне зростання є важливим показником професійного успіху молодих фахівців і об'єднує в собі як об'єктивні, так і суб'єктивні складові.

Рівень матеріального стану як складова професійного успіху молодих фахівців також досить активно представлена у кар'єрній і професійній мотиваціях молодих фахівців. Дослідження показують, що на високий рівень заробітної плати при виборі роботи орієнтуються близько 57% молодих фахівців. Більш того, рівень матеріального забезпечення в цілому є важливим у житті для 96,7% молодих фахівців, що, можна припустити, стане одним із найпотужніших чинників досягнення ними успіху.

В цьому аспекті варто зауважити можливість появи протиріч у індивідуалізованому вимірі професійного успіху молодих фахівців, бо матеріальний показник (як і кар'єрний) є характерним для індустріального, модерністського типу суспільства, а для нового типу суспільства, що формується в Україні (інформаційне, постмодерністське) важливим стає показник самореалізації, який може нівелювати значущість виокремлених вище показників.

Як показало наше опитування молодих фахівців, на коло розв'язуваних професійних завдань при виборі роботи орієнтується більше половини респондентів (53,6%), і цей фактор посідає третю рангову позицію. Як цінність професійної діяльності вдосконалення професіоналізму має значення для 36,4% молодих фахівців (четверте місце). При цьому тільки 24,5% наших респондентів згодні з твердженням, що «робота, яку я виконую зараз, відповідає моєму досвіду та здібностям». 9,3% впевнені, що коло їхніх

нинішніх професійних завдань вимагає додаткового досвіду та знань, а 8,6% згодні, що вони могли б виконувати більш складну роботу.

Виходячи з отриманих результатів, можна припустити, з усіма поправками на завищену самооцінку, що близько 10% молодих фахівців володіють знаннями вище рівня тих, які затребувані зараз у їх професійній діяльності, а значить претендують на більш високі статусні й професійні позиції. При цьому важливим бачиться і бажання розвиватися у представників перших двох груп.

З погляду молодих фахівців мотивація на розвиток також має особливе значення: для 94% бачиться важливим, щоб професійна діяльність надавала можливості розвивати свої здібності; вдосконалення професіоналізму – один з атрибутів професійної діяльності для 36,4% молодих фахівців, поряд з можливістю самовдосконалюватися (37,1%).

Таким чином, індикатор сформованості мотивації на розвиток є значущим і з соціальної, і з індивідуальної точок зору на успішність молодих фахівців. Безумовно, даний індикатор, як і розглянуті вище, безпосередньо пов'язаний з особистісними якостями молодих фахівців.

За оцінками молодих фахівців, найбільш важливими для конкурентоспроможного фахівця виступають такі якості, як працездатність (62,9%), відповідальність (53,6%), дисциплінованість і старанність (48,3%) (див. рис. 2.4).

Очевидно, що погляд молодих фахівців дещо розходиться з позиціями керівників (див. рис. 2.5), що може перешкоджати досягненню успіху молодими фахівцями.

Найбільш значущими з погляду молодих фахівців є працездатність, відповідальність, дисциплінованість і старанність, комунікабельність та ініціативність. У цьому переліку відсутня здатність до ризику, що отримала 5 місце у керівників, але високе місце посідає відповідальність (у керівників – 7 місце). Тим не менш, важливою, з погляду нашого дисертаційного дослідження, виступає можливість сформувати ядро найбільш значущих особистісних якостей, що визначають можливості досягнення успіху

(працездатність, дисциплінованість і старанність, комунікабельність та ініціативність).

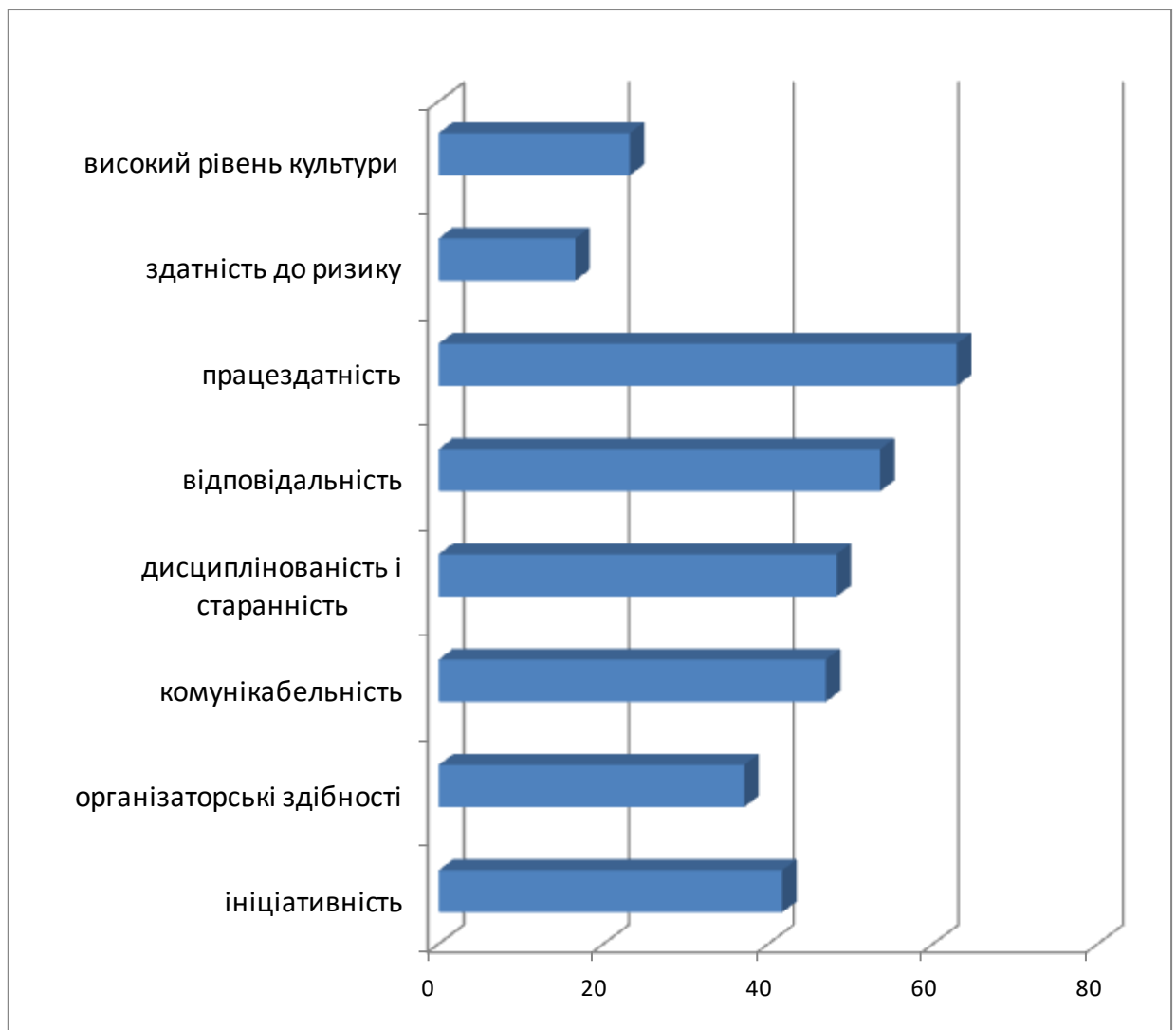


Рис. 2.4. Думка молодих фахівців м. Харкова про необхідні якості конкурентоспроможного фахівця

Як вже зазначалося, проблемною зоною, за оцінками керівників, виступає дисциплінованість і старанність. Якщо подивитися на дану проблему з точки зору молодих фахівців, то в їхніх оцінках розбіжності між ідеальними та реальними образами конкурентоспроможного фахівця мінімальні (див. табл. 2.3). Так, усі ідеальні якості конкурентоспроможного фахівця та ті, які насправді мають сучасні молоді фахівці, можна розподілити, за оцінками наших респондентів на дві групи: ті, що не мають

розбіжностей в ідеальному та реальному образах, і ті, що мають мінімальні розбіжності. До першої групи віднесемо такі лідируючі якості, як дисциплінованість і старанність (третя рангова позиція), комунікабельність (четвертий ранг), а також периферійні: високий рівень культури, здатність до ділової співпраці та здатність до ризику (7-9 рангові позиції). Тобто стосовно зазначених якостей ідеальні уявлення щодо конкурентоспроможних фахівців повністю співпадають з реальними оцінками.

До другої групи – групи з мінімальними розбіжностями віднесемо такі лідируючі якості, як: працездатність, відповідальність (1-2 рангові позиції) та серединні – ініціативність та організаторські здібності (5-6 рангові позиції).

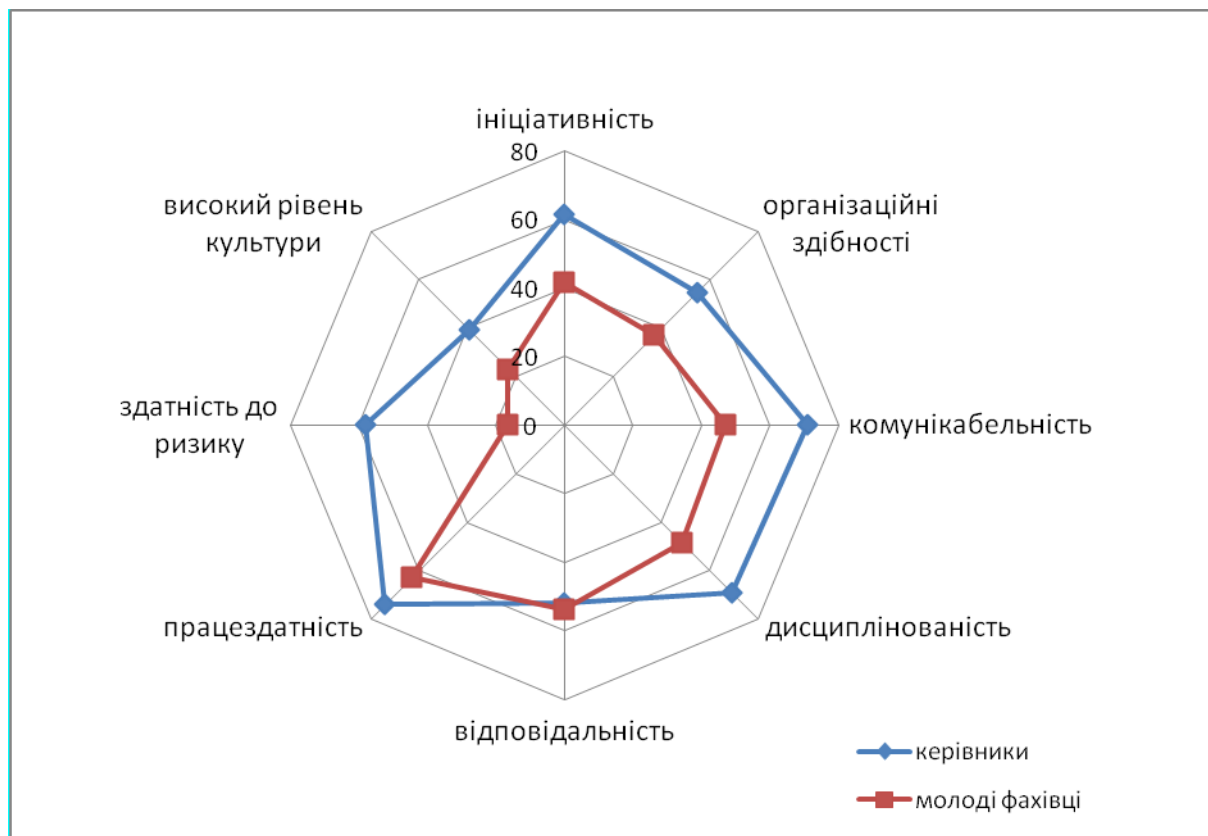


Рис. 2.5. Особистісні якості сучасних конкурентоспроможних фахівців в оцінках керівників і молодих фахівців (у %)

Таблиця 2.3

**Особистісні якості сучасних конкурентоспроможних фахівців
в оцінках молодих фахівців (рангові позиції)**

№ з/п	Якість	Оцінки молодих фахівців	
		ідеал	реальність
1	Ініціативність	5	6
2	Організаторські здібності	6	5
3	Комунікабельність	4	4
4	Здатність до ризику	9	9
5	Дисциплінованість і старанність	3	3
6	Працездатність	1	2
7	Високий рівень культури	7-8	7
8	Здатність до ділової співпраці	7-8	8
9	Відповідальність	2	1

Така ситуація, скоріше за все, свідчить про завищену самооцінку переважної більшості молодих фахівців. А непрямым показником цього факту є те, що не всі вони досягли професійного успіху на етапі кар'єрного старту. Даний висновок визначає необхідність знаходження більш ефективних шляхів особистісної ідентифікації ще у вищому навчальному закладі. Бо завищена самооцінка формує завищені вимоги до рівня заробітної платні, стартових статусних позицій, тощо. І якщо виникає невідповідність реальності цим вимогам соціальний обмін стає, з точки зору молодих фахівців, нечесним та таким, який не стимулює подальший розвиток професійних та особистісних якостей, а провокує протистояння. Це у сукупності знижує ефективність діяльності організацій та не сприяє розвитку суспільства. Особистісний професійний розвиток при цьому тяж призупиняється, що утруднює досягнення професійного успіху молодими фахівцями.

В цілому, очевидно, що особистісні якості важливі не тільки як безпосередній індикатор успішності, але і як той, який визначає дію інших індикаторів.

Таким чином, перша площина розгляду індивідуального виміру професійного успіху молодих фахівців продемонструвала наявність внутрішніх та міжсуб'єктних протиріч, які потребують свого розв'язання.

Як зазначалося вище, другою площиною розгляду індивідуального виміру професійного успіху молодих фахівців може виступати рівень задоволеності ними своїми досягненнями й роботою в цілому. На думку Є. О. Родіонової, «виконання улюбленої роботи приносить задоволення, викликає позитивні емоції, а також супроводжується почуттям задоволеності не тільки від результату роботи, але й від її процесу» [92, с. 300], що сприяє формуванню мотивації на розвиток, на досягнення в кар'єрі та професійному зростанні, а в цілому – досягненню успіху. Саме в зв'язках «статус – задоволеність ним», «рівень добробуту – задоволеність ним» та інших успішність молодих фахівців стає максимально ідентифікованою.

Поряд з цим, задоволеність молодих фахівців є також зоною перетину їх інтересів з інтересами роботодавця. Останній, як правило, прагне створити якісну команду, і саме тому піклується про рівень задоволеності працівника. Це, перш за все, задоволеність змістом та характером роботи, що характеризується повною включеністю у діяльність, концентрацією, відсутністю страху невдачі, «розчинення» у своїй справі тощо.

Американські вчені [напр., 175] виділяють три «психічних стани», які визначають задоволеність роботою і професійну мотивацію: відчуття значущості (працівник повинен відчувати, що його діяльність є важливою в його прийнятій системі цінностей); відчуття відповідальності (він повинен бути впевнений, що несе особисту відповідальність за результат своїх дій); знання результату (він повинен мати можливість оцінити результати своєї роботи).

Враховуючи це, а також виокремлені нами основні показники професійного успіху, звернемося до оцінок задоволеності ними молодими фахівцями.

Як показало наше опитування, перспективами професійного зростання в цілому задоволені 40,4% молодих фахівців (при 16,6% незадоволених); оплата праці в цілому влаштовує стільки ж респондентів (не влаштовує 23,2%); відносини з колегами позитивно оцінюють 63,6% респондентів, а з керівництвом – 50,3%. Роботою в цілому задоволені 45% молодих фахівців (див. рис. 2.6).

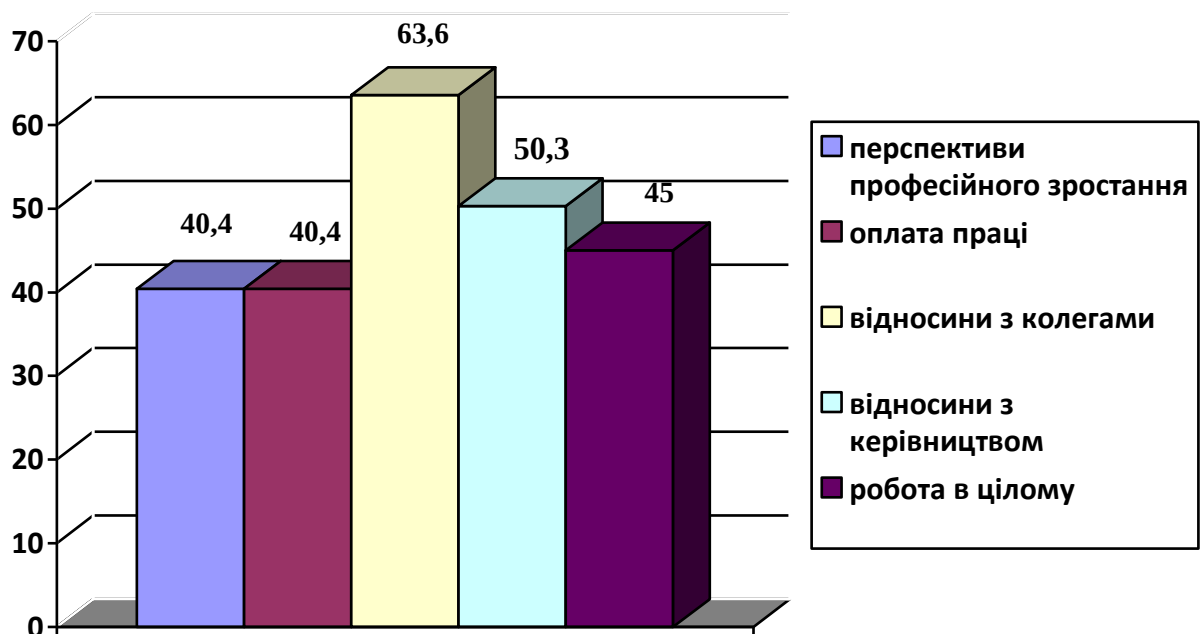


Рис. 2.6. Рівень задоволеності молодих фахівців основними аспектами професійної діяльності (у%)

Аналіз наведених даних дозволяє стверджувати, що молоді фахівці мають досить розвинені комунікативні компетенції, які дозволяють їм ефективно конструювати відносини з колегами та керівництвом. Більша критичність щодо останнього свідчить про наявність проблемних зон у цій

комунікації, які можуть виступати бар'єрами на шляху досягнення молодими фахівцями професійного успіху.

Найбільш проблемним з точки зору самооцінки молодих фахівців є рівень оплати праці (баланс загальної задоволеності цим показником складає +17,2%).

В цілому, очевидно, що рівень задоволеності деякими аспектами, включеними нами в складові професійного успіху, значною мірою не відповідає очікуванням і ідеальним уявленням про них.

Таким чином можна стверджувати, що складові професійного успіху молодих фахівців визначаються як загальними уявленнями про феномен успіху та професійного успіху, так і особливостями молодих фахівців як групи, яка відрізняється від інших у соціумі сукупністю зазначених нами у п. 1.2. характеристик. Поряд з цим, на наш погляд, аналіз професійного успіху молодих фахівців був би не повним без звернення до основних механізмів досягнення професійного успіху, зокрема адаптації та розширення професійних контактів. Для цієї категорії трудових ресурсів процес первинної адаптації є обов'язковим саме у статусі молодого фахівця, що визначає специфіку розуміння та оцінки його професійного успіху. Тому цей аспект потребує додаткового аналізу.

2.3 Основні механізми досягнення професійного успіху молодими фахівцями в сучасному українському суспільстві

Погляд на молодого фахівця з точки зору його особливого становища у суспільстві, що було зазначено нами у п. 1.2, визначає обов'язковість процесу адаптації у діяльності молодих фахівців, оскільки, за нашим визначенням, його досвід роботи за спеціальністю не перевищує трьох років. Тому ми стверджуємо, що одним з основних механізмів досягнення професійного успіху молодими фахівцями виступає швидка адаптація до трудової

діяльності. Результати цього процесу стають одночасно і показниками професійного успіху молодих фахівців.

Даний показник особливо специфічний для цієї категорії трудових ресурсів. Адже після вузівського середовища вони потрапляють у нові умови, де діють інші правила й норми. Важливий процес адаптації для молодого фахівця ще й тому, що в цей період у нього формується подальше ставлення до професійної діяльності.

Адаптація молодих спеціалістів є елементом системи управління персоналом і впливає на підвищення конкурентоспроможності організації. З огляду на сучасну ситуацію, необхідно в короткий термін допомогти молодим людям сформувати готовність вирішувати завдання в непростих ситуаціях, іноді в умовах невизначеності. Вимоги, що пред'являються до молодого фахівця, високі, тому тільки знань за обраною спеціальністю буває недостатньо.

Розгляд теоретико-методологічних основ адаптації молодих фахівців в організації показав, що вона передбачає пристосування новачка до соціальних норм та цінностей, що діють у колективі (професійних, трудових, соціально-психологічних, економічних тощо), встановлення таких взаємовідносин у колективі, які забезпечують ефективну працю та задоволення потреб усіх сторін.

Адаптація є, з одного боку, механізмом взаємодії працівника з організаційним оточенням, а з іншого – одним з методів розвитку потенціалу людських ресурсів організації. Але при цьому слід враховувати, що й особистісні потреби молодих фахівців у професійній сфері, й очікування сучасних організацій від нових працівників, які мають професійну освіту, постійно змінюються. Це вимагає, в свою чергу, розвитку засобів, методів і технологій адаптації як організаційного процесу в цілому, і особливо – щодо молодих фахівців.

За оцінками роботодавців, успішна адаптація посідає лідируючу позицію в системі індикаторів успішності молодих фахівців – 64,1%. Більше

того, у віковому розрізі найбільше значення цей індикатор отримав майже у всіх вікових групах (від 100% до 65%) за винятком керівників у віці 31-40 років, для яких ця позиція відійшла на 5 місце (50%). Кореляційний аналіз показав, що для жінок-керівників такий індикатор, як швидка адаптація, більш значущий (перше місце – 71,6%), ніж для керівників-чоловіків (четверте місце – 55%).

Як показують дослідження, значна частина молодих фахівців виявляється недостатньо підготовленою до нових умов професійного самовизначення та самоствердження. Це створює у них психологічний дискомфорт, веде до виникнення і наростання низки негативних станів, що знижують якість їх професійної діяльності.

Наше опитування молодих фахівців продемонструвало, що у 36,5%, за їх власними оцінками, виникали проблеми на початку трудової діяльності, які, на наш погляд, знижують можливості досягнення успіху молодими фахівцями. До таких проблем вони віднесли: недостатньо чітке уявлення про застосування знань на практиці (56,3%), неуміння організувати себе (41,5%), адаптація до трудового колективу (31,0%), недостатнє володіння передовими методиками та технологіями (29,6%), відсутність інформації про специфіку роботи, відсутність навичок ділового спілкування та інтеграція професійних знань і посадових обов'язків (по 26,8%) та ін. (див. рис. 2.7).

Деталізація за видами адаптації показала, що найбільш тривалою, за оцінками молодих фахівців, а значить і самою гальмуючою їх успішне просування є адаптація до системи управління організацією, до професійних обов'язків і економічних особливостей організації (від 1/3 до 40% молодих фахівців витратили на ці види адаптації понад три місяці). Очевидно, що в ході адаптації дещо «просідає» професійний блок, що безпосередньо відбивається на успішності молодих фахівців, у тому числі й через гальмування в службовому зростанні та рівні заробітної плати.

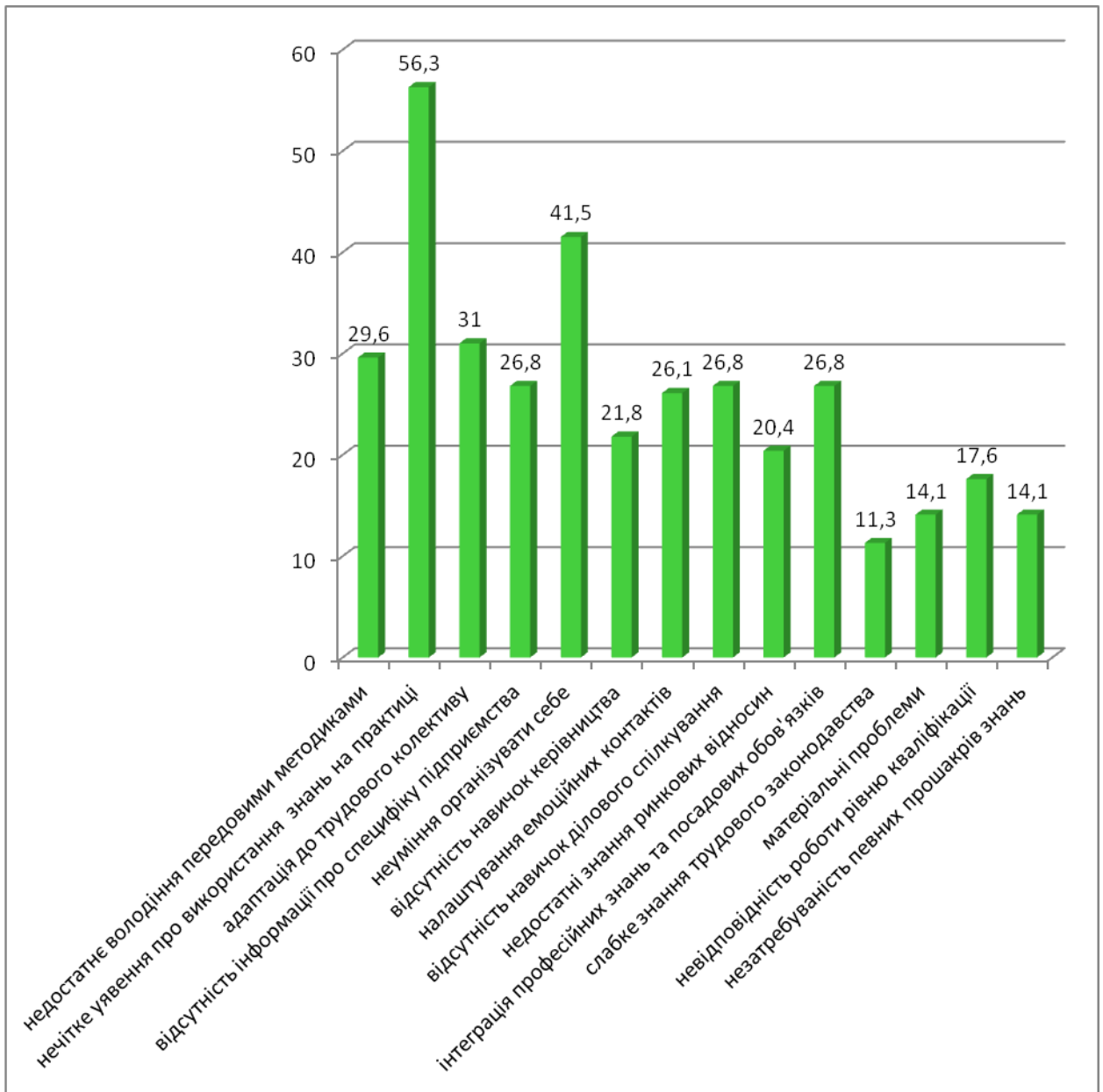


Рис. 2.7. Основні труднощі молодих фахівців під час адаптації на робочому місці (%)

Одним із ключових факторів успішної адаптації, на наш погляд, виступає адаптаційний потенціал особистості.

Поняття «адаптаційний потенціал» стало концептуальним феноменом процесу адаптації, воно розгорталося і уточнювалося в ході методологічних, теоретичних і емпіричних досліджень і отримало розвиток з кінця 70-х початку 80-х років двадцятого століття.

А. Маклаков ввів поняття, що характеризує адаптаційні можливості

людини, назвавши його особистісним адаптаційним потенціалом. «Особистісний адаптаційний потенціал (як інтегральна характеристика психічного розвитку) – це взаємопов'язані між собою психологічні особливості особистості, що визначають успішність адаптації та ймовірність збереження професійного здоров'я» [60].

На сьогоднішній день не існує однозначного підходу до трактування даної категорії. Це поняття найчастіше розглядається як особистісний елемент, який використовується при вирішенні різних завдань. У багатьох дослідженнях автори концентрують свою увагу на вивченні деяких аспектів адаптаційного потенціалу, тому в літературі представлені його специфічні визначення, слабо співвідносяться між собою.

Деякі дослідники розглядають зміст особистісного адаптаційного потенціалу як пряму залежність впливу властивостей особистості на поведінку, інші розглядають адаптацію як динамічне утворення, яке залежить від функціонування працівника в певний період часу, таким чином, відображаючи особливості процесу адаптації (Р. Баєвський). Наприклад, поняття «адаптаційний потенціал» розглядається С. Добряком як синонімічного поняттю «адаптивність» і залучається для позначення властивості, що виражає можливості особистості до психічної адаптації. С. Посохова передбачає, що в адаптаційний потенціал закладено латентність адаптаційних здібностей, своєчасність і вектор реалізації яких залежить від активності особистості. На її думку, адаптаційний потенціал доцільно представляти як «інтегральне утворення, що об'єднує в складну систему соціально-психологічні, психічні, біологічні властивості і якості, які актуалізуються особистістю для створення і реалізації нових програм поведінки в змінених умовах життєдіяльності» [82, с.435].

Спираючись на аналіз існуючих визначень, вважаємо за доцільне визначати адаптаційний потенціал молодого фахівця як сукупність його особистісних якостей, які визначають успішність його адаптації, сприяють розширенню складу адаптаційних навичок тощо.

Проведений аналіз визначень даного поняття дозволяє вченим виділити деякі його загальні, основні риси і показати, що, як правило, особистісний адаптаційний потенціал:

- 1) розглядається як інтегральна змінна, яка характеризує сукупність індивідуально-психологічних ознак, що обумовлюють ефективність психічної адаптації;
- 2) має властивості складної системи і, відповідно, системний аналіз виступає основним підходом до його дослідження;
- 3) включає не тільки наявні прояви адаптаційних здібностей, а й латентні властивості, які можуть проявитися при зміні змісту, сили і напрямку впливу адаптогенних факторів;
- 4) визначає межі адаптаційних можливостей особистості і стійкості до чинників, що впливають, містить передумови до деякого діапазону відповідних адаптаційних реакцій;
- 5) пов'язаний з віково-психологічними особливостями, при цьому власна активність особистості виступає в якості умови, що регулює міру реалізації потенційних можливостей [60].

Адаптаційний потенціал виступає як здатність індивіда: ототожнювати ситуацію зі стійкістю організації і своїм становищем в ній; визначати відповідність логіки подій внутрішнім бажанням і можливостям для трудової діяльності.

У роботах А. Маклакова і В. Кулганова проводиться оцінка індивідуально-психологічних ознак, які є компонентами адаптаційного потенціалу, рівень розвитку яких, відповідно, визначає межі потенціалу та ймовірність успішної адаптації до широкого діапазону факторів зовнішнього середовища [60, с.33]. Для нас це важливо з точки зору потенціалу емпіричного дослідження молодих фахівців. У результаті, характеристику особистісного адаптаційного потенціалу можна отримати, оцінивши рівень поведінкової регуляції, комунікативний потенціал і рівень моральної нормативності. Таким чином оцінити рівень адаптаційних властивостей

молодих фахівців можливо через такі їх характеристики: задоволення потреб молодих фахівців, рівень стійкості їх поведінки, ступінь адекватності сприйняття умов діяльності і своїх можливостей (реальну самооцінку). Ці характеристики створюють відчуття соціальної підтримки молодим фахівцям (сумарний показник).

Кожна з цих предметних областей професійної адаптації молодого фахівця передбачає наявність певного рівня його підготовленості, адаптаційного потенціалу.

Однак такий компонент адаптаційного потенціалу, як приховані можливості людини, що дозволяють регулювати взаємини із зовнішнім середовищем в умовах кризи можуть як розкритися, так і не розкритися у трудовій діяльності. Актуалізація здібностей і творчих сил молодого фахівця заснована в умовах кризи на єдності структурних ознак адаптації.

Адаптаційний потенціал характеризує ступінь гармонійного стану людини, як балансу його внутрішніх станів фізіологічного і психічного, характер реакції на запропоновані вимоги навколишнього середовища, показник готовності виконання своїх життєдіяльності функцій. У результаті:

- чим вище адаптаційний потенціал, тим вище готовність виконання своїх життєдіяльності функцій, тим гармонійніше структури особистості;
- чим нижче показник адаптаційного потенціалу, тим більше дестабілізуються глибинні структури особистості.

Для людини зі зниженим адаптаційним потенціалом виконання своїх функцій вкрай утруднено або можливо за рахунок розтрат резерву енергетичних ресурсів, необхідних їй для підтримки життєдіяльності. Для молодих фахівців знижений адаптаційний потенціал означає накладення обмежень на статус, рівень заробітної плати, широту комунікативних (професійних і соціальних) зв'язків. Безумовно, така ситуація гальмує «кар'єрний старт» молодих фахівців і їх професійне зростання, утруднює досягнення професійного успіху, що негативно позначається на загальному стані організації.

Аналізуючи причини зниження адаптаційного потенціалу у молодих фахівців на етапі їх входження в професію, багато дослідників виділяють наступні чинники: недостатня професійна підготовка, слабка мотивація до професійного росту, відсутність підтримки молодих фахівців з боку адміністрації, нерозвиненість професійно важливих якостей особистості. Ще однією з причин дезадаптації, є те, що у молодих фахівців заздалегідь формуються певні очікування і уявлення про їх майбутню роботу. У тому випадку, якщо вони виявляються помилковими або необґрунтованими, виникне так званий дисбаланс між внутрішніми очікуваннями і новою соціальною ситуацією.

Крім цього, на процес реалізації адаптаційного потенціалу молодих фахівців великий вплив здійснює духовна атмосфера, психологічний клімат колективу, ставлення в організації до новачка. Для успішного пристосування молодих фахівців до нових умов праці їм необхідна постійна підтримка, методична та психологічна допомога, яка б протидіяла дезадаптації молодих фахівців. Основне завдання такої підтримки повинне включати в себе розкриття особистісного адаптаційного потенціалу молодого фахівця на етапі його входження в професію.

Як свідчать наші дослідження, за самооцінкою молодих фахівців, їх особистісні якості визначають ефективність адаптації (44,4%, 4 рангова позиція). Саме тому необхідно приділяти особливу увагу їх формуванню та розвитку.

Детальний аналіз ролі особистісних якостей у процесі адаптації молодих фахівців продемонстрував, що зберігається тенденція значущості деякого ядра особистісних якостей з погляду їх ролі в успішній адаптації. Дослідження останніх 10 років підтверджують, що, крім професійних якостей, для професійного успіху важливі й особистісні якості. На думку молодих фахівців, успішній адаптації сприяють такі особистісні якості як працездатність, дисциплінованість, комунікабельність тощо (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4.

Особистісні якості, що сприяють успішній адаптації
(думка молодих фахівців)

№ з/п	Якості	2002		2013	
		%	ранг	%	ранг
1.	Комунікабельність	76,0	1	52,3	3
2.	Працездатність	67,0	2	55,0	1-2
3.	Професіоналізм	64,0	3	32,5	5
4.	Навички практичної роботи	58,0	4	26,5	6
5.	Дисциплінованість і старанність	52,0	5	55,0	1-2
6.	Відповідальність	48,0	6	22,5	7
7.	Ініціативність	38,0	7	35,1	4

Цікавим виступає той факт, що у керівників дещо інший погляд на особистісні якості молодих фахівців, що сприяють успішній адаптації (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

Особистісні якості, що сприяють успішній адаптації
(думка керівників) (у%)

№ п/п	Якості	2002		2013	
		%	ранг	%	ранг
1.	Відповідальність	70,0	1	29,3	6
2.	Професіоналізм	66,7	2	31,4	5
3.	Працездатність	63,3	3	49,3	3
4.	Ініціативність	60,0	4	39,3	4
5.	Дисциплінованість і старанність	56,7	5	59,3	2
6.	Творчі здібності	46,7	6	13,6	7
7.	Комунікабельність	43,3	7	72,1	1

У результаті, очевидно, що існує різниця очікувань молодих фахівців і вимог керівників, яка зберігається протягом останніх десяти років. Це свідчить про те, що фактори й середовище формування молодого фахівця ще не узгоджені повною мірою із середовищем його професійної діяльності, відірвані один від одного, що знижує потенціал досягнення успіху молодими фахівцями.

Поряд з цим, наведені дані свідчать про значущу роль адаптації у професійному успіху молодого фахівця. Але її однієї, як і решти, недостатньо для комплексної оцінки професійного успіху молодих фахівців: хтось може отримувати високу заробітну плату, але посідати низькі статусні позиції; інші можуть хвалитися широким колом професійних контактів, але не мати мотивації на розвиток тощо.

Тому розглянемо ще один механізм досягнення професійного успіху молодих фахівців, який відповідає формуванню нового типу суспільства – конструювання та розширення мережі соціально-професійних контактів і отримання визнання в ній. В умовах технологічної та інформаційної глобалізації даний індикатор підвищує свою значущість, особливо для молодих фахівців. Адже велика мережа професійних контактів дає їм можливість розвиватися, вдосконалюватися, отримувати консультації тощо.

Результат цього процесу визначається у системі соціального виміру професійного успіху на рівні другої позиції (62,1% роботодавців). Однак розширення мережі професійних контактів створює і більш широкі можливості для професійної мобільності молодих фахівців, що не завжди вітається роботодавцем. У силу цього для останніх наявність широкої мережі соціальних контактів як складова успіху молодих фахівців посідає лише 7 місце (30,3%), а сам високий статус, становище в суспільстві як результат використання цих мереж – 9 місце (14,8%) в ієрархії індикаторів успіху молодих фахівців.

У системі соціальних контактів професійні контакти мають особливе значення. Даний показник, який за логікою свого розвитку приводить до

певного рівня визнання молодих фахівців, має значущість на різних рівнях. Перш за все, на рівні трудового колективу. «Взаємодії з колегами – це невід'ємна частина роботи будь-якого співробітника компанії. Якщо в колективі підтримується сприятлива атмосфера: колеги поважають, підтримують і визнають заслуги один одного, то це відбивається і на їх роботі й, швидше за все, може відбитися на успішності співробітників» [92, с. 299]. Як показало наше опитування, для 86% молодих фахівців користуватися повагою оточуючих у професійній діяльності є в тій чи іншій мірі важливим.

Така значущість визнання зберігається у молодих фахівців і на макрорівні: 84,7% з них вважають важливим, щоб професійна діяльність надавала можливість досягнення високого становища в суспільстві (60,9%) і суспільного визнання (55,6%), які є елементами серединного рівня в ціннісному ядрі молодих фахівців.

Порівняння позицій молодих фахівців та роботодавців щодо цього механізму та його результативності для досягнення професійного успіху дозволяють зробити висновок, що він має двоякий характер, який може розглядатися з точки зору значущості для молодих фахівців і для роботодавців окремо. І в даному випадку їх оцінки правомірно розглядати з погляду теорії соціального обміну: індикатор може підвищувати свою інтегральну значущість із зростанням вигід для роботодавців.

Дійсно, у цілому професійний успіх молодих фахівців пов'язується із цілим рядом індикаторів, які мають свій об'єктивний і суб'єктивний вимір. Серед них – статусні позиції і їх динаміка, рівень добробуту і його динаміка (що відповідають макросоціологічним показникам в аналізі успішності молодих фахівців), вміння і бажання ставити перед собою цілі та реалізовувати їх, сформована мотивація на розвиток, соціальна компетентність, адаптивність, цілий набір особистісних якостей (що в значній мірі відповідають мікросоціологічному рівню аналізу) та ін. Однак безумовний інтерес у вивченні успішності молодих фахівців представляють

не окремі індикатори, а їх сукупність. На підставі ряду показників учені (наприклад, М. Утюжніков) припускають нижній рівень професійної успішності, який позначається як номінальний, потім потенційний, перспективний і, нарешті, вищий – оптимальний [80].

Проведений нами кластерний аналіз показав, що серед опитаних нами молодих фахівців можна сформувати три основні кластери з погляду успішності: «успішні» (18%), «зростаючі» (52%) і «неуспішні» (30%) (див. рис. 2.8).

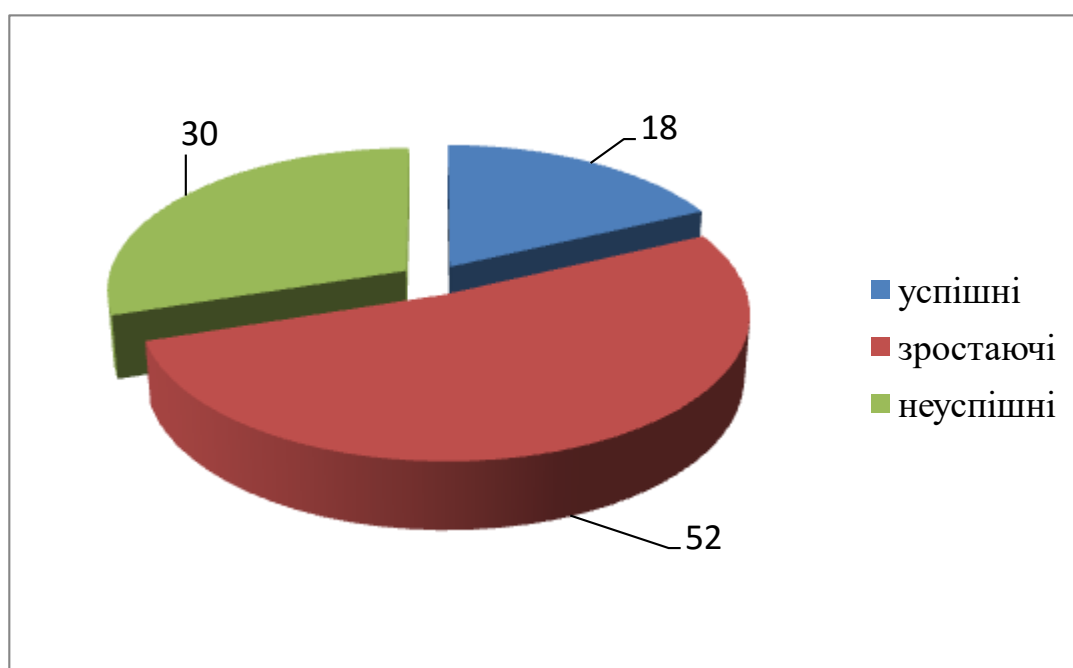


Рис. 2.8. Розподіл молодих фахівців за ступенем успішності (за результатами кластерного аналізу) (%)

«Успішні» молоді фахівці затребувані на ринку і мають досить високий статус і динаміку його зміни; їхня робота досить високо оплачується; вони позитивно оцінюють свої професійні перспективи, мотивовані на розвиток; їх соціально-професійні контакти динамічно розширюються, і вони вже отримали достатнє визнання колег та керівництва; їх особистісні та професійні якості, необхідні для успіху, розвинені на високому рівні.

Більшість молодих фахівців у цій групі сприймають свою роботу як процес постійного самовдосконалення; вони готові й вже почали будувати не тільки горизонтальну, але й вертикальну кар'єру. Багато з них вже посідають адміністративні посади та намагаються застосовувати творчі підходи і до адміністративної роботи.

Наступний тип молодих фахівців можна визначити як «зростаючі». Вони прагнуть стати успішними фахівцями та володіють потенціалом для цього. Вони прагнуть встановлювати й зміцнювати професійні та особисті зв'язки, підвищуючи свою впізнаваність у професійному середовищі; мають достатньо професійних знань і умінь для того, щоб на досить високому рівні виконувати професійні обов'язки. Їх професійний статус не такий динамічний, як у першій групі, але вони орієнтовані на його збереження та поступове підвищення. Їх рівень заробітної плати коливається в широкому діапазоні, проте його підвищення є їх обов'язковою метою.

Зростаючі молоді фахівці вчать ся сприймати свою роботу як процес постійного особистісного розвитку та професійного зростання, проте не завжди здатні адекватно оцінити свої професійні можливості. Своє найближче професійне майбутнє (3-5 років) вони бачать як подальше кар'єрне зростання – причому як вертикальне, так і горизонтальне – у засвоєній сфері діяльності.

Представники третього типу – «неуспішні» молоді фахівці. Їх професійне спілкування не спрямоване на перспективу, в цілому обмежене через недостатню професійну компетентність та/або особистісні якості; рівень заробітної плати у них невисокий і чітко фіксований; їх професійна діяльність зазвичай обмежується рамками виконавської роботи. Вони володіють низьким рівнем адаптивності й відчують складності у більшості напрямків адаптації, що визначає їх низький рівень професійної та службової мобільності. Вони досить розмито представляють своє професійне майбутнє.

Таким чином, професійний успіх молодого фахівця визначається рядом складових, які мають об'єктивний і суб'єктивний вимір та у сукупності дозволяють виділяти три групи молодих фахівців за рівнем успішності. При

цьому необхідно враховувати, що на грамотну побудову стратегії професійного успіху й розвиток компетентностей впливає велика кількість факторів: професійних, особистісних та інших, не менш важливих. І тому вся сукупність факторів макро-, мезо- і мікрорівнів заслуговує на подальший аналіз.

Висновки до розділу 2

Професійний успіх молодих фахівців розглянуто у двох вимірах – соціальному та індивідуальному, які забезпечують системність дослідження цього феномену. Доведено, що саме таке поєднання показників надає найбільш об'єктивізовану картину щодо професійного успіху молодих фахівців в умовах сучасного українського суспільства.

Для соціального виміру запропоновано використовувати у якості експертних оцінки роботодавців – керівників організацій, які не тільки здійснюють різні форми взаємодії з молодими фахівцями, але виступають соціальними суб'єктами, які формують вимоги до них на ринку праці та у конкретній організації.

Показано, що кар'єра та кар'єрне зростання сприймається сьогодні не як лінійний процес, тобто вертикальна кар'єра (яка є домінуючою моделлю кар'єри індустріального суспільства), а як складний процес самореалізації молодих фахівців в організаціях через набір горизонтальних кар'єр, в яких спостерігається досягнення цілей як молодих фахівців, так і організаційного розвитку (що притаманне інформаційному суспільству).

Швидкість кар'єрного переміщення, за даними нашого дослідження, посідає одне з провідних місць у системі характеристик успішності молодих фахівців, є найбільш значущою для чоловіків-керівників, а також на старті й фініші професійної траєкторії.

Аналіз рівня і динаміки доходів, матеріальної забезпеченості молодих фахівців продемонстрував, що цей показник може виступати прямим та непрямым індикатором успіху.

Особливу увагу приділено професійній соціалізації як складовій професійного успіху молодих фахівців, яка здійснюється на трьох рівнях: інституційному, груповому та особистісному. Показано, що знання та компетентності будь-якої особистості, в тому числі і молодого фахівця, як складова професійної соціалізації, пов'язані у сучасному суспільстві з постійним удосконаленням. Саме тому, принципову роль у досягненні професійного успіху відіграють мотиваційні аспекти у діяльності молодого фахівця.

Звернення до соціальної оцінки особистісних якостей, які дозволяють здійснювати постановку професійних цілей, обирати способи їх досягнення, ефективно реалізовувати стратегії щодо їх здійснення, показало, що найбільш важливими серед них є: працездатність, комунікабельність, дисциплінованість і старанність. Але не всі потрібні для успіху якості наявні, за оцінками експертів, у молодих фахівців. Проведений аналіз показав, що найбільш «слабкими» позиціями в системі особистісних якостей є володіння молодими фахівцями такими якостями, як дисциплінованість і старанність, організаторські здібності, здатність до ділової співпраці.

Індивідуальний вимір професійного успіху молодих фахівців здійснено у двох площинах – оцінка молодими фахівцями показників, за якими здійснювався соціальний вимір, та оцінка рівня задоволеності власними результатами розвитку складових професійного успіху.

Як показав аналіз, дієвим є критерій кар'єрного зростання: 21,9% молодих фахівців перемістилися на більш високу посаду, перспективи такого зростання з'явилися одним з найбільш значущих мотивів при виборі роботи; у системі пріоритетних компонентів професійної діяльності можливості підвищення службового статусу мають різну ступінь важливості для 92,7% молодих фахівців.

Для аналізу цього показника задіяний потенціал феномену кар'єрної стратегії, а також введено поняття «кар'єрний старт» як початок професійного шляху у конкретній галузі.

Доведено, що рівень матеріального стану як складова професійного успіху молодих фахівців також досить активно представлена в індивідуальному вимірі професійного успіху молодих фахівців. Але досить важливою виступає орієнтація молодих фахівців на коло розв'язуваних професійних завдань при виборі роботи і вдосконалення професіоналізму.

Показано, що індикатор сформованості мотивації на розвиток є значущим і з соціальної, і з індивідуальної точок зору на успішність молодих фахівців.

Показано, що існують розриви між уявленнями роботодавців та молодих фахівців щодо оцінки окремих складових професійного успіху останніх. Вони, перш за все, стосуються уявлень про особисті якості молодого фахівця. Але, поряд з цим, можна виокремити ядро універсальних в цьому аспекті якостей. До них віднесено: працездатність, дисциплінованість, комунікабельність, ініціативність.

Аналіз адаптації як механізму досягнення професійного успіху молодими фахівцями показав, що вона передбачає їх пристосування до соціальних норм та цінностей, що діють у колективі (професійних, трудових, соціально-психологічних, економічних тощо), встановлення таких взаємовідносин у колективі, які забезпечують ефективну працю та задоволення потреб усіх сторін.

Успішна адаптація посідає лідируючу позицію в системі індикаторів успішності молодих фахівців. Поряд з цим, у 36,5% з них, за їх власними оцінками, виникали проблеми на початку трудової діяльності, які, на наш погляд, знижують можливості досягнення успіху молодими фахівцями. До таких проблем вони віднесли: недостатньо чітке уявлення про застосування знань на практиці, неуміння організувати себе, адаптація до трудового колективу, недостатнє володіння передовими методиками та технологіями, відсутність інформації про специфіку роботи, відсутність навичок ділового спілкування та інтеграція професійних знань і посадових обов'язків та ін.

Деталізація за видами адаптації показала, що найбільш тривалою, за оцінками молодих фахівців, а значить і самою гальмуючою їх успішне просування є адаптація до системи управління організацією, до професійних обов'язків і економічних особливостей організації.

Для аналізу адаптації як механізму досягнення професійного успіху молодих фахівців нами введено поняття «адаптаційний потенціал молодого фахівця», під яким розуміємо сукупність його особистісних якостей, які визначають успішність його адаптації, сприяють розширенню складу адаптаційних навичок тощо.

Звернення до такого механізму досягнення професійного успіху молодими фахівцями як конструювання соціально-професійних контактів та мереж показав, що в цьому аспекті існує різниця очікувань молодих фахівців і вимог керівників, яка зберігається протягом останніх десяти років. Це свідчить про те, що фактори й середовище формування молодого фахівця ще не узгоджені повною мірою із середовищем його професійної діяльності, відірвані один від одного, що знижує потенціал досягнення успіху молодими фахівцями.

Порівняння позицій молодих фахівців та роботодавців щодо цього механізму та його результативності для досягнення професійного успіху дозволяють зробити висновок, що він має двоякий характер, який може розглядатися з точки зору значущості для молодих фахівців і для роботодавців окремо.

Продемонстровано, що безумовний інтерес представляють не тільки окремі складові професійного успіху, а їх сукупність. Кластерний аналіз дозволив нам виділити три кластери молодих фахівців: «успішні», «зростаючі» та «неуспішні», які диференціюються за ступенем наявності у їхніх представників виділених нами критеріїв. Такі дані надають можливість визначати напрямки роботи з різними категоріями молодих фахівців, використовувати різні стратегії їх професійного розвитку та кар'єрного просування.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ДОСЯГНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ МОЛОДИМИ ФАХІВЦЯМИ У СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Очевидно, що розглянуті вище показники успіху молодих фахівців носять динамічний характер. При цьому інтенсивність їх зміни залежить від цілого ряду факторів.

У найбільш загальному вигляді під фактором розуміють «параметр зовнішніх умов або особливостей об'єкта, що впливає на зміну залежною змінною» [103, с. 337]. У разі аналізу факторів, що впливають на успішність молодих фахівців, слід урахувати той факт, що, при всьому різноманітті підходів до дослідження цього питання, всі концепції визнають, що «життєвий успіх будь-якої людини детермінований соціальним середовищем і його природною схильністю, тобто наявними від природи задатками та схильностями особистості до різних видів діяльності» [101].

Досить часто успіх пов'язують з особистісними характеристиками – мотиваційним потенціалом, рівнем перфекціонізму, локусом контролю, спрямованістю мотивації особистості, а також з можливостями реалізації культурних очікувань (ціннісна складова), формуванням та розвитком організаційної і професійної ідентичності [92].

На основі проведених досліджень вчені визначають головні психологічні детермінанти професійної успішності: вміння використовувати свій особистісний потенціал; цілеспрямований особистісно-професійний розвиток; гнучкість, уміння «потрапити в струмінь»; удача [53].

Можна погодитися і з тим, що успіх молодого фахівця визначається такими факторами, як ситуація на ринку праці, національний менталітет, нормативно-правове забезпечення, кадровий менеджмент у країні, а також особливостями кадрової політики підприємства, його престижністю, стадією

життєвого циклу, фінансово-економічним станом, соціально-психологічним кліматом у колективі та ін. [2].

Традиція дослідження факторів, що визначають професійний успіх, досить яскраво представлена і в західних дослідженнях, де, на думку Я. Хаммера, мають місце два підходи [120, с. 148-152].

Перший з них був розроблений Р. Тернером [172]. Автор провів порівняльне дослідження двох країн – Великобританії і США – на предмет існуючих у них відмінностей у системі освіти і в стратегіях просування по службі. Він зробив висновок, що побудова кар'єри в цих країнах базується на кардинально різних принципах. У США таким принципом є особисте зусилля людини, тоді як кар'єра у Великобританії більше залежить від відносин людини з іншими людьми.

Р. Тернер знайшов, що саме послідовність «зусилля – результат» дозволяє в США вибудувати кар'єру. Особиста залученість і придбання нових умінь і навичок – це та база, яка забезпечує людині бажане просування. У Великобританії такою основою є здатність зарекомендувати себе як компетентного молодого фахівця, що сприяє в подальшому появі наставника, що має певне визнання і вагу в професійному співтоваристві. Наставник «з еліти», як визначає його Р. Тернер, вибирає собі наступника з числа кращих учнів і допомагає йому в побудові кар'єри.

Робота Р. Тернера сприяла появі великої кількості емпіричних досліджень, що вивчають роль освіти, наставництва та особистісних якостей у досягненні професійного успіху [159; 175].

У такому підході акцент робиться на особистісній компоненті професійного успіху, яка стає визначальною у професійній діяльності молодого фахівця. Однак даний акцент, з нашої точки зору, не може бути розглянутий як єдиний, в тому числі й для сучасного українського суспільства.

Другий підхід до опису факторів, що впливають на професійний успіх, став узагальненням численних емпіричних досліджень. Дж. Грінхаус виділяє

сім груп характеристик, які тим чи іншим чином пов'язані з професійним успіхом: стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні характеристики та характеристики особистості [146].

Очевидно, що класифікація Дж. Грінхауса є ширшою порівняно з підходом Р. Тернера; вона включає в себе характеристики, введені Р. Тернером, проте не акцентує увагу на факторах макросередовища. Розглянемо кожну з семи груп, запропонованих Дж. Грінхаусом, більш докладно, щоб удосконалити запропонований ним перелік значущими для молодих фахівців, з нашої точки зору, факторами. Для такого аналізу ми будемо використовувати як дані власних досліджень, так і тих, які були отримані іншими дослідниками.

Однією з передумов нашого аналізу буде позиція щодо багатофакторності у формуванні успішності молодого фахівця, а також доцільності поділу всіх факторів професійного успіху молодого фахівця на три групи: макро-, мезо- і мікрофактори. До макрофакторів можна віднести загальні соціально-економічні та політичні чинники, і як наслідок – положення молодого фахівця щодо інших соціальних груп і його роль у суспільних процесах, до мезофакторів – роль ВНЗ і роботодавця (організації в більш широкому контексті), до мікрофакторів – особистісні та професійні характеристики молодих фахівців. Саме розгляду цих трьох груп і присвячені наступні підрозділи.

3.1 Сучасний соціум як середовище формування молодого фахівця та його професійного успіху

Сучасний соціум як середовище формування молодого фахівця являє собою досить складний конгломерат різноманітних явищ, що впливають на всіх соціальних суб'єктів. Саме тому його розгляд має бути багатовимірним.

Використовуючи потенціал сукупності теоретичних конструкцій, сучасний соціум, насамперед, може бути представлений крізь призму соціального простору, що його формує.

У найбільш загальному вигляді соціальний простір – один з видів простору (поряд з фізичним, економічним, політичним, освітнім, екологічним, символічним та іншими); сукупність процесів, відносин та взаємозалежностей у соціальній сфері, ієрархічно пов'язаних між собою. Філософи, соціальні філософи і соціологи під соціальним простором розуміють соціально освоєну частину природного простору як середовища проживання людей; територіальний аспект життєдіяльності суспільства і предметного світу людини; характеристики соціальної структури суспільства з точки зору розташування соціальних груп і прошарків, умов, можливостей їх розвитку і т. д. [103, с. 103].

Не використовуючи термін «соціальний простір», фактично описують його моделі і етапи конструювання К. Маркс, М. Вебер, Е. Райт, Ф. Паркін та ін. Представники структурно-функціонального, системного і синергетичного підходів аналізують соціальний простір як «надіндивідуальну» реальність, систему структурованих соціальних відносин. Субстанціоналісти розуміють соціальний простір як сукупність субстанцій (індивідів, груп), з'єднаних соціальними зв'язками. П. Сорокін розглядає соціальний простір у контексті теорії соціальної стратифікації та соціальної мобільності. Т. Парсонс вводить поняття «територіальність» і «резидентне розміщення». П. Бурдьє представляє соціальний простір як раціонально сконструйовану діаграму, поля владної взаємодії, руху різних видів капіталу (символічного та ін.). Глобалісти виділяють поняття «великий простір». Послідовники активістського підходу розглядають простір людської діяльності, динамічного стану суспільства, соціальної процесуальності.

Враховуючи пріоритет інтеграційного підходу при вивченні молодих фахівців, позначеного нами в п.1.3, більш докладно зупинимосся на трактуванні соціального простору П. Сорокіна.

Проблеми соціального простору П. Сорокін досліджує у другому томі «Системи соціології». Він визначає його як систему суспільних відносин, в якій людина посідає своє особливе місце відповідно до системи координат соціального простору за аналогією із системою координат в математиці. В якості таких соціальних координат П. Сорокін розглядав стать, вік, расу, громадянство, релігійну приналежність, майновий стан та ін. У результаті, соціальний простір розглядається як багатовимірний: «Людина може бути одночасно руською, православною, членом партії кадетів, журналістом за професією, членом клубу любителів полювання та ін. Тобто індивід виявляється членом (абонентом) безлічі соціальних груп» [98, с. 173]. Таким чином, соціальний простір, згідно з П. Сорокіним, – це система внутрішньогрупових і міжгрупових відносин індивідів. Для соціолога, як вважає П. Сорокін, однакове значення мають і суспільний клас, і гурток фотолюбителів.

Для дослідження професійного успіху молодих фахівців ці положення визначають коло суб'єктів, які формують систему вимог до молодих фахівців, а також мають можливості здійснювати їх оцінку. Вони варіюються від макросуб'єктів до мікросуб'єктів, які в більшому чи в меншому ступені формують простір професійної діяльності молодих фахівців. Як зазначалося нами у п. 2.1., найбільш значущим суб'єктом в соціальному просторі для вирішення цих завдань є роботодавець, який переломлює вимоги суспільства до організацій. Але все одно і молоді фахівці, і роботодавці одночасно залишаються інтегрованими у різні соціальні групи.

П. Сорокін відкидає як спрощені спроби поділу суспільства за якоюсь однією ознакою (класовою, національною, расовою, професійною та ін.). Він дає класифікацію соціальних груп за багатьма ознаками.

Перш за все, на думку П. Сорокіна, групи бувають елементарні (виділені за однією ознакою – статі, віку, мови, професії, доходам, віросповіданням та ін.) і кумулятивні (виділені за кількома ознаками – класи, нації, народності, еліти та ін.). Перший рівень відносин у суспільстві –

відносини між людьми в елементарних групах, другий – відносини і нашарування елементарних груп, що утворює кумулятивну групу, третій рівень – відносини між кумулятивними групами. Суспільство в підсумку представлено в цій теорії як утворення з елементарних і кумулятивних груп.

Розміщення молодих фахівців у цій класифікації, виходячи з їх ознак і характеристик, що виділені нами в п.1.2, дозволяє ідентифікувати їх як кумулятивну групу. І це висуває певні вимоги до їх аналізу, насамперед, багатовимірність.

П. Сорокін класифікує також соціальні групи за розмірами, за типами соціального контролю, за тривалістю існування груп, за засобами, згідно з якими індивіди входять до групи і виходять з неї (для відкритих елементарних груп). Державу П. Сорокін описує як одну з елементарних груп, розуміючи під нею фактично групу підданих (громадян) певної держави.

Як елементарні, так і кумулятивні групи в інтерпретації П. Сорокіна поділяються на:

- закриті, приналежність до яких не залежить від волі індивіда, – первинна сім'я, стать, раса, каста, нація;
- відкриті, приналежність до яких залежить від свідомого вибору індивіда і має місце вільна циркуляція індивідів, – професійні групи, політичні партії, наукові колективи і т.д.
- проміжні, які частково поєднують у собі властивості двох попередніх, – вторинна сім'я, клас. Саме сюди, в силу віку, потрапляють і молоді фахівці.

Таким чином, у класифікації П. Сорокіна молоді фахівці – кумулятивна група, що поєднує в собі ознаки професійної, майнової і статусно-правової елементарних груп і характеризується наявністю спільних інтересів. Таке розуміння молодих фахівців у соціальному просторі визначає досить широкі рамки визначення стратегій досягнення професійного успіху.

Очевидно, що в інтерпретації П. Сорокіна соціальний простір «скріплюється» соціальною структурою – сукупністю взаємозалежних і

взаємодіючих соціальних спільнот (демографічних, національних, територіальних, професійних та ін.), ієрархічно впорядкованих між собою, що припускає наявність «верхніх», «середніх» і «нижчих» шарів, вертикальних і горизонтальних каналів соціального переміщення. Завдяки розчленуванню соціального простору на структурні елементи – позиції в конкретній точці простору можна знаходити і оцінювати різних соціальних суб'єктів, їх статусні позиції, в тому числі і молодих фахівців. Згідно з П. Сорокіним, «визначити становище людини або будь-якого соціального явища в соціальному просторі означає визначити його (їх) ставлення до інших людей і інших соціальних явищ, які взяті за такі «точки відліку». Соціальна структура має на увазі статичні аспекти існування соціальних форм» [98, с. 77].

У сучасному суспільстві, без сумніву, відбуваються процеси трансформації соціального простору, що безпосередньо впливає на молодих фахівців. За С. Катаєвим, трансформація – це процес набуття суспільством нових рис, які відповідають вимогам часу. Відбуваються зміни в життєвих стандартах, зразках поведінки і потребах. Зміни у всіх сферах життя суспільства частково супроводжуються негативними явищами. Категорія «трансформаційне суспільство» дає можливість більш виважено характеризувати суть процесів, які відбуваються в суспільстві [48].

Такий підхід, з одного боку, мінімізує критичні оцінки сучасності, а з іншого – не розширює поле оптимістичних прогнозів.

Концепцію трансформаційного суспільства можна порівняти з розглядом нинішнього етапу як перехідного етапу від тоталітарної системи до ринкової економіки. При цьому, важливо розуміти, що трансформація не визначає вектор змін: вони можуть бути як прогресивними, так і регресивними. Головне в трансформації – зміни форм і змісту суспільного життя, його інституціональної та нормативної сфери, цінностей тощо. Значним також є процес нормативної трансформації суспільства. Сучасні культурологи попереджають про можливу небезпеку цього явища. Так,

О. Панін пише: «Сучасна людина, також як і культура в цілому, втратила надійні критерії відмінності недоліків від достоїнств, реальності від міфу. Але головне не в цьому перебільшенні, а в самій оцінці кризи норм, яка насувається на суспільство. Одна справа – бачити тут проблему культури, яка може бути вирішена в найближчій перспективі, а інше – зустрічати нормативну кризу, вбачаючи в ньому вищу стадію емансипаторського процесу» [цит. за 48, с. 22-23]. За таких умов молоді фахівці опиняються у системній ситуації невизначеності, що ускладнює їх шлях до досягнення професійного успіху.

Ситуація невизначеності відображує не тільки стан соціуму, а й «правила гри» в ньому. Відповідно досягнення успіху в трансформаційному соціумі має свої особливості: цей процес стає динамічним, має ознаки мінливості і нестійкості тощо, що в свою чергу вимагає від молодих фахівців підвищеної адаптивності, гнучкості, а також сукупності якостей і компетенцій, які напрацьовують на них.

Слід урахувати, що розвиток суспільства багато в чому обумовлений саме соціокультурною трансформацією. Сьогодні зміни, які відбуваються в цьому руслі, ускладнені економічними труднощами. Процес соціальної трансформації супроводжується суперечливими явищами, які ускладнюють постановку мети соціальними суб'єктами та вибір шляхів її досягнення.

«Трансформація визначає вимір світу або визначення цього світу, а не підпорядковується орієнтації на канон. У суспільстві, яке не трансформується, зміни відбуваються в рамках згідно зі стандартами, які роблять світ стабільним. У стабільному суспільстві зміни відбуваються з передбачуваним результатом. Це можливо тільки при наявності відпрацьованих способів прогнозування і стійких закономірностей співвідношення між компонентами системи, яка змінюється» [48, с. 139]. У суспільстві, яке трансформується, немає стійкого співвідношення між елементами, тому наслідки змін передбачити практично неможливо. Зміни в

процесі трансформації можуть бути описані в рамках синергетичної теорії, а не впорядкованої системи.

Цей період вимагає від людей підвищеної еластичності реакцій до змін. Більш здатні до цього молоді й освічені люди. Тому саме ці категорії населення краще і швидше адаптуються до нових явищ і самі стають генераторами соціальних, політичних і економічних нововведень. До даної категорії, в певній мірі, можуть бути віднесені і молоді фахівці, які більшою мірою відрізняються інноваційним мисленням і краще адаптуються в період змін.

«Ділові люди «старої формації» можуть досягати успіху, використовуючи минулі стандарти поведінки тільки короткий проміжок часу. Не так багато прикладів, коли люди, що сформувалися в колишніх умовах функціонування суспільства, змогли виробити в собі нові підходи до діяльності і добитися успіху. Молоді ж освічені фахівці є носіями і творцями нових норм і правил. Такі інституційні перетворення стають вагомими факторами трансформації суспільства. У процесі трансформації неминуче ініціюються соціальні нововведення, які контактують з попередніми структурами і виробляють кінцевий результат. Сама по собі трансформація не може вважатися кризою, це нормальний процес, притаманний сучасним суспільствам, це особливість соціального та економічного розвитку, яка притаманна всьому світові» [48, с. 25].

Досліджуючи молодих фахівців у сучасному соціумі, варто розуміти, що динамічні соціальні форми в соціальному просторі реалізуються в конкретних процесах, потоках людської активності. П. Штомпка, акцентуючи увагу на діяльнісній сутності соціальних агентів, описує модель «поля взаємовідносин», що об'єднує чотири рівні: ідей, вірувань, дефініцій; норм, приписів; інтеракцій; можливостей, або ресурсів. Розглянута як динамічна система спільнота молодих фахівців характеризується системною визначеністю (якостями і характеристиками системи) виключно як потік зміни станів. П. Штомпка стосовно до соціального життя зазначає: «Реальні

постійні процеси угруповання і перегруповання, а не стабільні континууми, іменовані групами; процеси організації та реорганізації, а не стабільні організації; процеси «структурування», а не структури; формування, а не форми; мінливі «фігури», а не жорсткі моделі» [130, с. 28], а стосовно динаміки значення мають і постійні процеси, в тому числі і процеси структурування групи молодих фахівців, її формування і т.п. Таким чином, властиві системі структурні характеристики стають постійно вислизаючими, і тому як структурний елемент суспільства молоді фахівці не можуть бути розглянуті поза процесами, в яких вони задіяні.

Дискусії з проблем трансформації і модернізації соціального простору тривають. Різні автори дають різні діагнози «сучасного» суспільства. Однак у підсумку виявляється деяке поле загальної згоди щодо того, які найбільш істотні риси притаманні цьому суспільству. Наприкінці ХХ століття деякі висновки та узагальнення із цих дискусій зробив британський вчений Крішан Кумар, який спробував поєднати основні мотиви міркувань і доказів О. Конта і М. Вебера з ідеями Т. Парсонса і сучасних соціологів. У його розумінні своєрідність «сучасності» визначає п'ять основних принципів. Першим з них є принцип індивідуалізму. Людина в цьому суспільстві вільна від нав'язуваних їй групових зв'язків і залежностей, вона володіє небувало широкими правами не тільки як громадянин, член суспільства, але і як особистість, яка сама вирішує, яким чином формувати свою біографію, маючи у своєму розпорядженні безліч зразків устрою життя і кар'єри, а також особисто несе відповідальність за всі свої успіхи і поразки. Молодий фахівець у даному контексті відрізняється вираженою індивідуальністю і повинен навчитися нести відповідальність за своє майбутнє, демонструючи цим свою суб'єктність. Саме ця суб'єктність може стати одним із факторів його професійного успіху.

Другим є принцип диференціації, тобто вибір із безлічі варіантів з різних можливих рішень у всіх сферах життя. М. Вебер назвав би це полем «життєвих шансів», що розширюється. Це стосується насамперед трудової

діяльності, в якій проявляється все більша спеціалізація, величезна різноманітність професій, що вимагають від людини різних навичок, компетентностей, освіти. Безпрецедентна безліч рішень і варіантів вибору існує також у сфері споживання, де можливості вибору товарів і послуг стають вже практично необмеженими. Відкриваються різноманітні пропозиції в галузі освіти, що в свою чергу визначає безліч варіантів і шляхів конструювання життєвої кар'єри. Людина опиняється перед обличчям великої кількості ідеологічних і політичних програм, а також релігійних доктрин, представлених безліччю партій, громадських рухів, конфесій, сект і церков. У суспільній свідомості зустрічаються і перехрещуються численні наукові і світоглядні концепції, які стосуються різноманітних проблем. У культурі виявляється безліч моделей, прийнятих за зразок і спосіб життя, безліч різноманітних стилів і смаків. Принцип диференціації логічно доповнює зі свого боку принцип індивідуалізму. Фактично мова йде про те ж саме, тільки з іншої точки зору – не окремої людини, а того суспільства, в якому цій людині доводиться жити і діяти. Екзистенціальне становище людини в сучасному суспільстві, яке визначається обома вище названими принципами в їх взаємозв'язку один з одним, дають людині певну автономність, різноманітні життєві шанси, але вважають за потрібне постійну необхідність приймати рішення, робити вибір і нести за це відповідальність. Молодий фахівець у такому контексті сам має обирати моделі і зразки поведінки, що істотно розширює його можливості самореалізації, але вимагає самостійності і відповідальності, які виступають основою його суб'єктності.

Третій принцип – це раціональність: апофеоз розуму, логіки, розрахунку, об'єктивності, ефективності. Це стосується насамперед функціонування організацій та інститутів. Як відомо, у М. Вебера це означало панування бюрократичних структур, що виключає будь-які особисті, емоційні або традиційні мотиви під час максимально конструктивного вирішення проблем. Це також знаходить своє відображення

в легалізації, легітимності різних організацій та інститутів, у строгому дотриманні законів і процедур (у «верховенстві закону»). У тій сфері соціального життя, яку посідає суспільна свідомість, принцип раціональності означає торжество науки як найбільш досконалої форми пізнання світу і розумного обґрунтування людських дій. Це проявляється в секуляризації, у відході від магічного і релігійного мислення.

Даний принцип також не залишає осторонь молодих фахівців як елемент соціуму. Він вимагає своєрідної логістики їх життєвої траєкторії, якість якої і буде значною мірою визначати успішність молодих фахівців.

Четвертий принцип – це економізм. Він вказує на той вид людської активності, яким пронизане все соціальне життя в сучасній формації і який надає своєрідну тональність сучасному суспільству. Як зазначає П. Штомпка, «щоб зрозуміти це, достатньо вийти на вулицю будь-якого сучасного міста і придивитися, що найчастіше роблять люди. Безсумнівно, кинуться в очі дві речі: найчастіше вони працюють і що-небудь купують. По дорозі вони ще заходять в банки, маклерські контори, обмінні пункти. Більша частина їх життя протікає у сфері економічних справ і проблем, у сфері економіки, виробництва і споживання. Гроші і товари стають головним мотивом їхнього життя – предметом з потреб, метою їх намірів, темою взаємних домовленостей, об'єктом взаємодії та угод. Навіть цінність окремої людини нерідко вимірюється тим, яку кількість різного роду благ (товарів) та грошей вона зуміла добути і накопичити за своє життя, перш ніж її настигне смерть» [131, с. 282]. Ясно, що так не було завжди, в усі часи. У традиційних суспільствах домінували інші мотиви: сімейне життя, релігійне життя, військові або лицарські подвиги. Настільки сильний акцент на економічній стороні є, безсумнівно, особливістю сучасного суспільства.

Молоді фахівці в цій матриці домінування економічних принципів у всьому опиняються у двоякому становищі: система освіти не перейшла на економічні рейки остаточно, недостатньо інтенсивно транслює своїм вихованцям принцип економізму. Практична ж сфера діяльності випускників

як молодих фахівців визначає його як один з чинників успіху. У силу цього молоді фахівці в сучасному соціумі опиняються перед своєрідним викликом, пов'язаним з інтегрованістю в даний тренд сучасності.

П'ятий принцип – експансивність. Сучасний спосіб соціального життя має тенденцію до розширення в просторі. «Від місця свого народження в північно-західній Європі він відірвався, охопивши нині більшу частину світу. Однак експансія сучасності йде не тільки вшир, але й углиб. Вона пронизує всі сфери життя, перетворюючи смаки, звичаї, норми моралі, художні стилі, масову культуру. Вона створює нові форми сімейного життя, визначає характер освіти, форми відпочинку та розваг» [131, с. 283-285].

Все це дозволяє говорити про те, що дані принципи формують певний тип особистості та вимоги до неї. І молоді фахівці опиняються в системі цих вимог для досягнення «статусу успішності» в сучасному соціумі.

Американський соціальний психолог А. Інклес проводив систематичні дослідження, спрямовані на виявлення специфіки особистості людини в 1970-х роках. Він виходив з того, що на індивідуальність людей, що живуть у сучасному суспільстві, впливає чотири фактори: урбанізація, індустріалізація, соціальна мобільність, а також масова комунікація і культура. У результаті емпіричних досліджень, проведених у багатьох країнах, він описав синдром «сучасної особистості», представивши таким чином теоретичну модель, яка різною мірою все ж реалізується в тих чи інших сучасних суспільствах. Ця модель включає дев'ять характерних особистісних ознак. На наш погляд, вони дозволяють наблизитися до розуміння сучасних молодих фахівців та їх шляху до професійного успіху.

Перша характеристика – потреба у набутті нового досвіду, відкритість до інновацій і змін. Якщо скористатися прикладами, які наводить А. Інклес, то це може означати готовність застосувати нові ліки, новий вид штучних добрив, вибрати нетиповий напрямок для навчання своєї дитини, охоче скористатися новим засобом транспорту, звернутися до нового джерела інформації, спробувати нове блюдо, взяти участь в нестандартній, новій

весільній церемонії. Тут, як вважає П. Штомпка, доводиться задуматися, чи не є все це загальною властивістю людської природи в цілому, як стверджував, наприклад, раніше інший соціальний психолог Вільям Ісаак Томас; чи не ця допитливість, інтерес до всього нового стали секретом усіх успіхів людства, зокрема технічного прогресу [131, с. 288]. Безсумнівно однак, що сучасне суспільство являє більше можливостей для реалізації цієї тенденції і тим самим посилює і розвиває її, хоча б у силу тієї величезної кількості можливостей прийняти те чи інше рішення і необхідності зробити вибір у кожній сфері життя.

Для молодих фахівців набуття нового досвіду стає незалежною для них формою соціального/професійного життя. Поряд з цим, молодий фахівець може розглядатися як новатор, що володіє знаннями в певній сфері, готовий шукати нові підходи в стандартних ситуаціях і розробляти інноваційні принципи в побудові кар'єри, що часто стає чинником його успіху.

Інша характерна ознака сучасної особистості – це усвідомлення величезної кількості існуючих думок, готовність висловлювати та обґрунтовувати власну думку і одночасно терпимість, толерантність до інших, що відрізняється від власної думки і поглядів, навіть здатність знайти своєрідне задоволення від цієї різноманітності існуючих думок. «Це особливий особистісний результат культурного тиску на раціональність, який в силу самої природи речей протистоїть і протидіє емоційному або традиційному догматизму, вимагаючи об'єктивної дискусії, зіставлення зважених аргументів, а не лобового зіткнення, взаємоне прийнятних підходів» [131, с. 289]. Сучасний молодий фахівець для досягнення успіху повинен володіти критичним мисленням і готовністю висловлювати свою точку зору на процеси в суспільстві, в силу своєї раціональності та новаторського духу він часто протистоїть догмам і застарілим правилам. Але слід визнати, що через невеликий соціальний досвід часто ця риса–вимога стає викликом для молодих фахівців.

Третя характерна риса сучасної особистості – це орієнтація в часі, концентрація уваги скоріше на майбутньому, ніж на минулому, а також вміння цінувати підкреслену пунктуальність.

За своєю суттю в рамках цієї риси молоді фахівці здебільшого перфекціоністи, що будують плани на майбутнє і живуть «там», тобто повною мірою ввібрали в себе цю рису сучасності.

Четверта риса – це відчуття суб'єктивної сили, переконання, що як особистісні, так і суспільні виклики і проблеми можна вирішити, якщо вживати адекватні та своєчасні дії в індивідуальному порядку або в групі, спільно з іншими людьми. «Активна установка має відношення не тільки до викликів із боку природного світу, який оточує людей, що виражається в ідеї «підпорядкування» людині природи, її панування над природою, але й до економічних та політичних проблем, які можна вирішити при побудові та застосуванні правильної, адекватної соціальної політики, або, як кажуть соціологи, соціотехніки або в соціальній інженерії» [131, с. 289]. Успішний молодий фахівець своїми діями готовий змінювати сучасні реалії і готовий до змін.

П'ята ознака сучасної особистості – це прагнення передбачати події майбутнього і планувати свої майбутні дії, тобто мобілізація уяви з метою вироблення правильної лінії своєї поведінки стосовно майбутнього. На думку П. Штомпки, «знову виникає питання і сумніви: чи не є це загальною ознакою людського роду, як стверджував, наприклад, Карл Маркс у своєму знаменитому порівнянні, коли говорив, що найгірший архітектор відрізняється від самої чудової бджоли тим, що має образ своєї майбутньої споруди заздалегідь, у своїй уяві, ще до того, як він починає будівництво. Незалежно від відповіді на це питання, не підлягає сумніву, що саме в сучасному суспільстві особливе значення передбачення і планування майбутнього визначається і зростає» [131, с. 290]. Якщо молодий фахівець не планує кар'єрну стратегію, то ризикує не включитися в професійні потоки, які будуть відповідати його особистим установкам і прагненням. Відповідно,

особливого значення набуває стратегічне мислення як риса молодого фахівця.

Шоста ознака, яка тісно пов'язана з попередньою і по суті є визначальною і неодмінною умовою для передбачення і планування, – це довіра до соціального порядку, віра в закономірність суспільного розвитку, існування деяких міцних, апробованих основ ведення господарства, державної політики, а також моральних правил, звичаїв, що формують повсякденну поведінку громадян, завдяки чому й можливі розрахунки на майбутнє, плани та передбачення.

У даному відношенні молоді фахівці опиняються не в однозначному положенні. Адже, як зазначалося в п.1.2, вони переважно належать до молоді як соціально-демографічної групи й володіють описаними нами вище психологічними особливостями. Саме вони досить часто спрямовані на «боротьбу» з існуючим соціальним порядком у широкому сенсі та професійним/трудовим – у вузькому. Найчастіше максималізм, що характеризує їх, мінімізує відповідність даній вимозі до сучасної особистості.

Сьома ознака сучасної особистості – це відчуття «розділеної справедливості», визнання неминучості існуючої нерівності в розподілі благ, цінностей, привілеїв у тому разі, якщо вона формується не в силу сваволі, а на основі ясно виражених принципів, насамперед, принципу меритократичності, який вимагає нерівної винагороди за нерівні труди й заслуги. Молодий фахівець у даному контексті має розуміти, що отримає більше привілеїв у випадку цілеспрямованої роботи і приймає ці правила по відношенню до себе, розраховуючи на досягнення успіху в сучасному соціумі.

Восьмою ознакою є те, що сучасна людина, за А. Інклсом, велике значення надає самовдосконаленню, освіті. На сьогоднішній день вища освіта стала перепусткою на ринок праці в багатьох сферах, як ніколи до цього. Зараз це не привілей, а деяка атрибутивна характеристика молодого фахівця.

Нарешті, дев'ятий принцип полягає в тому, що сучасна людина поважає гідність інших людей, навіть тих, хто знаходиться на більш низькій, ніж він сам, соціальній позиції або знаходиться в його владі [131, с. 290]. Дана характеристика є актуальною для сучасного українського суспільства і, відповідно, для молодих фахівців, особливо в умовах конкуренції за соціальні позиції.

Таким чином, молодому фахівцю мають бути притаманні ознаки сучасної особистості, завдяки чому він взаємодіє на якісно новому рівні з соціумом і його елементами та досягає успіху. Сьогодні молоді фахівці мають багато варіантів вибору й можливостей, але також їм доводиться постійно обирати й нести відповідальність за свій вибір. Планування для молодих фахівців відіграє важливу роль у виборі кар'єрної стратегії через те, що постійні зміни в умовах соціального простору змушують дивитися вперед і прагнути побачити передумови змін. Усі нові ознаки суспільства та його «секторів» визначають основні риси молодого фахівця. Для успішної ж стратегії, у тому числі й професійної, йому необхідно володіти найбільш актуальними для суспільства якостями і діяти, виходячи з нових принципів соціальних відносин.

Але ці принципи змінюють не тільки макроструктури й макропроцеси, а й викликають до життя нові елементи мікровзаємодій, унікальні моделі поведінки та конструювання життєвих стратегій, у тому числі і професійних. Враховуючи обґрунтовану нами вище ефективність інтегративного підходу до аналізу молодих фахівців, розглянемо їх крізь призму категорії «життєвий світ», яка дозволяє акцентувати дослідний фокус на мікросередовищі молодих фахівців і робити їх розуміння більш глибоким. Адже в понятті життєвого світу молоді фахівці стають частиною суб'єкт-суб'єктного аналізу взаємодії.

Поняття «життєвий світ» увів Е. Гусерль, і в його розумінні це – «єдиний дійсний світ», «дійсний конкретний навколишній світ» (Umwelt), в якому ми живемо, ґрунт і горизонт і теоретичної, і позатеоретичної

практики»; «постійно відданий, який постійно має значення свідомо сущого» [33].

В інтерпретації Ю. Хабермаса життєвий світ розглядається як світ дії, загальний для людей (Lebenswelt); це світ, що освоюється «інтерсуб'єктивно», тобто у взаємодії людей.

За Ю. Хабермасом, спільність життєвого світу складається з попереднього запасу знання, зосередженого в культурі, насамперед, у мові. Теорія комунікативної дії описує розгортання «життєвого світу» в його еволюції, що складається з розвитку когнітивних здібностей людини. Ю. Хабермас порівнює міфічний і сучасний спосіб розуміння світу і стверджує, що відмінність між ними полягає у відмінності понятійних систем, в яких індивід інтерпретує світ. Існують відповідні погляди на світ – міфічний («закритий») і сучасний («відкритий») [31, с. 242]. Крім того, саме сучасне розуміння світу, за Ю. Хабермасом, засноване на аналітичному розподілі сучасного світу на об'єктивний, суб'єктивний і соціальний світи, і є більш раціональним.

Життєвий світ відносний як через суб'єктивність індивіда, що переживає його в досвіді, так через його зв'язок з історично відносними соціальними життєвими формами.

Еволюція «життєвого світу» заснована на взаємовідносинах розуму і дії в еволюційній перспективі, вихідним пунктом якої є децентралізація розуміння реальності.

У процесі еволюції «життєвого світу» відбувається диференціація досвіду, яка призводить до виділення структур, що відносяться до об'єктивного, соціального та суб'єктивного світів. Конструювання світу, що містить соціальну дію, відбувається на основі лінгвістичних виразів, співвіднесених з досвідом. Установками «життєвого світу» виступають установки об'єктивування, оцінювання і вирази, які є інтенціями в кожному зі світів [31, с. 246].

«Життєвий світ» соціальної групи або спільноти – це граничні переваги, оцінні значення, засновані на культурі, в тому числі й системі цінностей, а також на соціальному досвіді. По суті, він формується в буденному житті з придбанням соціального досвіду й змінюється відповідно до конкретно-історичного періоду розвитку самої спільноти. Спочатку його формування здійснюється в ціннісно-орієнтованих групах у процесі первинної соціалізації. Лише потім із розширенням соціального оточення, придбанням і диференціацією соціального досвіду, зміною інтенсивності соціальних взаємодій, збільшенням мобільності між різними ціннісно-орієнтованими групами «життєвий світ» змінює свою конфігурацію, самоорганізується, відповідно змінюючись у просторово-часовому та ціннісно-нормативному вимірах. «Оціночні значення» виражаються в різних елементах культури: мові, відносинах, традиціях, канонах тощо. Основу граничних переваг складають соціальні взаємодії, обумовлені цінностями та нормами, розділяються більшістю представників соціальної спільноти.

«Життєвий світ» за своєю суттю – це «гетерогенне, складне і відкрите соціальне утворення з вираженим періодичним існуванням хаотичного режиму. Впорядкованість у такому утворенні встановлюється внаслідок дії «порядку підпорядкування» через управляючі параметри – зміни величин векторів розвитку соціальних полів статусної системи, часовою і біфуркаційною. Параметрами порядку може виступати соціальна поведінка, варіант вибору дії, громадська думка та ін. Співвіднесені з часом і простором, вони дають можливість передбачити поведінку людей і розвиток життєвого світу соціальної спільноти» [107, с. 22].

«Життєвий світ» соціальної спільноти, в тому числі і молодих фахівців, знаходиться постійно в пошуку щодо сталого стану (в умовах впливу на нього змін суспільного розвитку) з метою реалізації соціальних потреб людей. Перетворення, що відбуваються в усіх сферах суспільного життя, призводять до поступової зміни сприйняття молодими фахівцями навколишньої дійсності. Структура ж їх життєвого світу обумовлена

об'єктивною і суб'єктивною диференціацією уявлень про реальність і сприйняттям життєвих подій, як на рівні особистості, так і на рівні соціальної спільноти.

Категорія життєвого світу в такому розумінні стає деяким інтегральним поняттям, що зв'язує мікро- і макрорівні аналізу молодих фахівців. У цьому сенсі можна погодитися з Л. Іоніним, що кожен «життєвий світ» має свою форму. Життєва форма – це «спосіб задоволення потреб; інститути, що регулюють спільне життя і норми поведінки по відношенню до чужих ... Життєві форми – не якісь позачасові моральні норми, а історично мінливі й історично зумовлені правила сприйняття, судження і поведінки» [45, с. 172-173].

Така традиція була закладена ще Ю. Хабермасом – спроба зняти протиставлення мікро- та макрорівні аналізу. Саме тому в теорії комунікативної дії аналіз життєвого світу поєднується з аналізом соціального простору як системи. Система при цьому – це сукупність дій і протидій, а життєвий світ – символічно опосередковане виробництво й відтворення суспільства діючими індивідами.

Організація «життєвого світу» керована й визначається як реакція на події, в результаті якої відбуваються процеси переструктурування і зміни «життєвого світу» під впливами суспільних змін за допомогою регуляції, координації та упорядкування його елементів. У цьому важливу роль відіграє система ціннісних орієнтацій.

За К. Валяскісом, система цінностей складається з «... переконань, ідеалів і переваг. Переконання – це погляд на світ, який вважається правильним у розумінні людини, та визначає матеріальний і моральний порядок світу. Ідеали ж визначають критерії того, до чого прагне людина, що є моральним, красивим і благородним. Уподобання проявляються в демонструванні назовні згоди або симпатії щодо певних явищ, ситуацій, предметів» [144, с. 79]. За К. Халас, «цінності – це дійсність, яка орієнтує людину до чогось або до когось» [141, с. 30].

Можна помітити, що в молодіжному середовищі, до якого відносяться молоді фахівці, обрані та визнані цінності зумовлюють ставлення молодих людей до навколишнього світу, а також є чинником їх розвитку. Молоді фахівці, що обирають і вірять у певні цінності, по-своєму розкривають, представляють і переживають дійсність. Виходячи з цього, цінності стають фактором, що спонукає життєву активність у суспільному, професійному житті. Цінності відіграють важливу роль у формуванні ідентичності людини, що спонукає до дії, до вирішення проблем, що принципово важливо для формування ідентичності молодих фахівців і конструювання ними своєї стратегії досягнення успіху. У підсумку, «цінності дозволяють пізнати сенс і значення власного особистісного існування» [141, с. 31].

Ціннісні орієнтації також виступають керуючим параметром організації соціального простору та життєвого світу молодих фахівців. Це пояснюється тим, що ціннісні орієнтації як вищий рівень ієрархії диспозиційних утворень регулюють соціальну поведінку.

Ціннісні орієнтації зумовлюють не тільки поведінку, а й формують на основі когнітивних і емотивних компонентів сприйняття соціальної реальності поза життєвим світом, тобто при взаємодії з іншими агентами. Вони можуть мати різну спрямованість у порівнянні з загальноприйнятою. У випадку, якщо спрямованість орієнтації на систему цінностей збігається з загальноприйнятою, при суспільних умовах і громадських впливах можуть відбутися зміни соціального життя агента. В іншому випадку і за наявності «специфічних установок і цінностей» (С. Фролов) [116, с. 256] це заважає змінам соціального життя і може їх блокувати.

У соціальному житті спостерігається не тільки різноспрямованість за якісними характеристиками систем цінностей, установок на них, але й відповідно обумовлених ними нормативних засад соціального життя. Зіткнення різноспрямованих ціннісно-орієнтаційних систем у межах одного сегменту соціального простору може призвести до соціальних суперечностей або навіть до конфліктів. Основою подібного протиріччя є неподіл ціннісних

орієнтацій суб'єктами соціальної взаємодії. Узгодженість, консенсус у рамках ціннісно-орієнтаційних систем призводить, у кінцевому підсумку, до конвергенції або з'єднання ціннісно-нормативних засад організації соціального життя різних агентів. У найбільш явному вигляді подібна конвергенція простежується в соціальному житті молодого людини, що знаходиться в полікультурному середовищі, яка в умовах глобалізації стає нормою.

Ціннісні орієнтації як керуючі параметри дають можливість підтримувати «кордони» життєвого світу та його внутрішню насиченість. Крім того, вони виступають показниками ступеня однаковості життєвих світів. Молоді фахівці, що знаходяться в межах однакового життєвого світу, мають, як правило, схожі за набором ціннісні системи (аналогічні в «ядрі») і однакову спрямованість орієнтацій на них. Їх дії односпрямовані й поєднані.

Побудова подібних світів соціального життя можлива на основі аналогічних умов життя, а також сфокусованого відображення цінностей і орієнтацій на них, яке транслюється і відтворюється від покоління до покоління, наприклад, у сім'ї. Батьки не тільки виховують дітей на певних цінностях, але й передають їм образ, стиль і нормативну основу життя. На основі цього висувуються вимоги до дітей поступати згідно з прийнятими нормами, відповідними сімейними цінностями та настановами. «Батьківський світ» у сім'ї формує у дітей не тільки стереотипи поведінки, але образи мислення, усвідомлення навколишньої реальності. Він також задає оціночні та граничні значення реальних подій, що формують кордони життєвого світу дитини. Ці значення відтворюються і транслюються дітьми у власному життєвому світі на даному проміжку біографії, і потім впливають на їх подальше професійне життя.

Проте повністю однакових життєвих світів бути не може. Вони можуть бути подібними, що визначається подобою їх формування на основі однакового «ядра» цінностей і односпрямованих орієнтацій на них, або схожими в силу схожих умов життя.

Таким чином, життєвий світ як значуща для суб'єкта сукупність переваг, оціночних значень і соціального досвіду є складним і відносно мінливим утворенням, яке обумовлено як внутрішніми характеристиками суб'єкта, так і зовнішніми впливами на нього. Упорядкованість у ньому можлива внаслідок дії «порядку підпорядкування» через управляючі параметри, до яких відносяться: соціальна поведінка, варіант вибору дії, громадська думка та ін. Внаслідок цього організація життєвого світу стає керованою.

Життєвий світ молодого фахівця також залежить від його соціальної поведінки, взаємодії з іншими соціальними групами, що впливають на його цінності та установки, соціальний досвід і цілі в житті та професійній діяльності, а також процес досягнення успіху. Розуміння цього дозволяє регулювати кар'єрну стратегію і співвідносити свої дії з реальними умовами життєвого світу в даний момент часу і його перспективою.

Зміна організації життєвого світу молодих фахівців у межах соціального простору можлива на основі різноманітних, у тому числі дифузних, процесів, внаслідок яких відбувається взаємообмін, поширення і впровадження різних («інших») цінностей і ціннісних орієнтацій, зміна оціночних та граничних значень подій соціальної реальності. Дифузні процеси можуть виникати й між різними життєвими світами як результат їх взаємодії та зіткнення, наприклад, світами молодих фахівців і працедавців, викладачів ВНЗ та іншими фахівцями.

Крім того, зміна організації життєвого світу може відбуватися в результаті зіткнення його з випадковостями різного типу (в якості таких можуть виступати «стрибки» суспільного розвитку). У цьому сенсі у контексті розглянутого нами у п.1.3. синергетичного підходу випадковість може нести в собі як передбачувані наслідки, так і ті, які передбачити достатньою мірою точності неможливо.

Таким чином, з погляду впливу на молодих фахівців сучасний соціум може бути розглянутий як мінімум з двох позицій. З погляду

макросоціологічного він може аналізуватися як соціальний простір, структурований єдиними принципами життєдіяльності соціальних суб'єктів і вимогами до них. З погляду мікросоціологічного соціум – сукупність життєвих світів, що конструюються соціальними акторами та взаємодіють один з одним. У результаті, молоді фахівці знаходяться під впливом різнорівневих соціальних утворень, що висуває особливі вимоги до аналізу даного соціального суб'єкта, зокрема з точки зору досягнення їм успіху.

Конкретизація життєвих світів молодого фахівця дозволяє визначити один з них, як провідний у конструюванні стратегії досягнення професійного успіху – це ринок праці як сукупні, усереднені вимоги роботодавців. І саме на нього, перш за все, орієнтуються молоді фахівці.

Слід зазначити, що у сучасному суспільстві відкриваються нові можливості побудови кар'єри, тепер зростання відбувається не тільки по вертикалі, а й по горизонталі. Поява фрілансу як дистанційної зайнятості відкрила кордони та дозволяє бути незалежним від однієї компанії.

Аутсорсінг також стає все більш популярним у проектному менеджменті, що збирає необхідних фахівців в одному проекті на заздалегідь домовлений термін. При цьому ми розуміємо під аутсорсінгом процес передачі компанією частини виробничих або бізнес-процесів іншій компанії, яка є експертом в цій галузі. Особливо популярний аутсорсінг у фінансовий та ІТ галузях і відзначається абсолютною відсутністю кордонів. У час інформаційного суспільства Інтернет та новітні гаджети надають можливість працювати та бути включеним у процес з будь-якої країни світу. Наприклад, Харківські програмісти користуються великим попитом на американському ІТ ринку через високий рівень кваліфікації та низку заробітну платню у порівнянні з американськими працівниками. Це дозволяє нашим фахівцям працювати на взаємовигідних умовах без необхідності змінювати країну перебування.

Новим викликом-можливістю для молодих фахівців стає і аутстафінг, коли персонал виводиться за штат компанії. Як і аутсорсінг, аутстафінг

оптимізує процеси діяльності організації, але потребує нових моделей поведінки молодих фахівців, трансформує вимоги до їх професійного успіху.

Щоб глибше розібратися у вимогах сучасних компаній до молодих фахівців, ми використовували рейтинг компаній, найбільш високо оцінених молодими фахівцями та студентами за рівнем професіоналізму та умовами праці (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Рейтинг сучасних компаній (думка молодих фахівців) (у%) [143]

№	Компанія	Рейтинг
1	Nestle	15,5
2	British American Tobacco Україна	10,6
3	SUN Interbrew	9,6
4	Procter&Gamble	7,5
5	Кока-Кола Беверіджиз Україна	7,4
6	UMC	7,2
7	Kraft Foods Ukraine	7,0
8	Philip Morris Ukraine	6,9
9	KPMG	6,8
10	Gillette	5,7
11	Ernst&Young	5,5
12	Deloitte	5,2
13	Google	5,0
14	AES	4,9
15	Metro Cash&Carry Ukraine	4,6
16	PricewaterhouseCoopers	4,5

Методом контент-аналізу нами були вивчені вимоги до працівників, що пред'являються кожною компанією окремо. За отриманими даними був сформований загальний список якостей за рівнем значущості для даних компаній-роботодавців:

1. Комунікабельність.
2. Готовність працювати в команді.
3. Високий рівень навченості.
4. Високий рівень внутрішньої мотивації.
5. Аналітичний склад розуму.
6. Високий рівень внутрішнього розвитку та бажання розвиватися.
7. Ініціативність.
8. Лідерські здібності.
9. Увага до деталей.

Також були відзначені такі якості, як оперативність, енергійність, відповідальність і творчий підхід. Даний список наочно показує, які якості в найбільшій мірі цінуються тими керівниками, до яких прагнуть самі молоді фахівці. Очевидно, що значна частина очікуваних якостей входять до критеріїв та факторів успішності молодих фахівців, а також відповідають очікуванням соціуму відповідно до «синдрому сучасної особистості» А. Інклеса. А це означає, що компанії підбирають потенційно успішних молодих фахівців.

Опитування представників кадрових агентств показують, що найбільш перспективні для молодих фахівців є такі сфери діяльності, як аудит, фінансовий консалтинг, нафтогазовий комплекс, банківська справа, сектор FMCG (Fast Moving Consumer Goods або ТНП – товари народного споживання).

Лідерами за прийомом співробітників - випускників освітніх установ є аудиторські та консалтингові компанії. Професійний розвиток власних службовців – головний принцип кадрової політики в цій сфері. Але й вимоги до молодих фахівців досить високі.

В авангарді роботи з молодими фахівцями знаходяться і найбільші FMCG-компанії. Провоковане купівельним попитом стрімке збільшення кількості підприємств даного сектора сприяє забезпеченню населення не тільки товарами, але й робочими місцями. Плюсом для молодих фахівців є й

те, що фірми борються за співробітників, пропонуючи їм найбільш вигідні умови: соціальний пакет, можливість навчання та багато іншого.

Відомі банки також у числі тих, хто робить ставку на молодих фахівців, організовуючи для них тренінги, спрямовані як на особистісне зростання, так і на підвищення професійного рівня. Натомість від службовців очікують прагнення до досягнення цілей, працьовитості та бажання вчитися.

Таким чином, найбільш відкритими і такими, що створюють хороші перспективи для самореалізації молодих фахівців, є такі сфери, як ІТ, фінансові послуги, аудит та консалтинг, що є відображенням переходу практик досягнення успіху із практик індустріального суспільства до практик суспільства інформаційного (див. табл. 3.2).

Таблиця 3.2.

**Порівняння найбільш перспективних галузей для молодих фахівців:
думка молодих фахівців та експертів (за результатами експертного
опитування, проведеного агентством «Акція. Кар'єра»)**

<i>Перспективні галузі на думку молодих фахівців</i>	<i>Перспективні галузі на думку експертів</i>
1 Мас-медіа, реклама та PR	1. Фінансові послуги
2. ІТ	2. FMCG
3. Фінансові послуги	3. Аудит і консалтинг
4. Аудит і консалтинг	4. ІТ
5. ПЕК	5. Роздрібна торгівля
6. Телеком	6. Телеком
7. Транспорт и логістика	7. Нерухомість
8. FMCG	8. Мас-медіа, реклама та PR
9. Роздрібна торгівля	9. ПЕК
10. Нерухомість	10. Транспорт и логістика

Саме в даних галузях у зв'язку зі швидким розвитком буде спостерігатися потреба в молодих фахівцях, що володіють всіма необхідними компетентностями.

Таким чином, можна говорити, що успіх молодих фахівців може залежати й від сфери їх працевлаштування. Однак, незважаючи на диференціацію можливостей, що надаються різними компаніями і сферами, для вирішення завдань досягнення успіху молодим фахівцем, на наш погляд, необхідно аналізувати його сильні та слабкі сторони в професійному плані, а також можливості та загрози на ринку праці.

Сукупний аналіз таких факторів являє собою SWOT-аналіз. У контексті особливостей розглянутої проблематики пропонуються наступні ступені його застосування:

1. Аналіз «внутрішнього середовища»: виявлення професійних сильних і слабких сторін, якими володіє молодий фахівець.
2. Аналіз конкурентного середовища та ідентифікація ключових факторів успіху (Key Success Factors – KSF).
3. Аналіз «зовнішнього середовища»: дослідження можливостей і загроз, існуючих на ринку праці.

При розгляді «внутрішнього середовища» молодих фахівців до сильних його сторін відносять: рівень освіти, навички та здібності, досвід і досягнення, його фізичні показники, якщо цього вимагає бажана сфера діяльності. Всі ці позитивні аспекти перебувають під контролем самої людини, і вона може використовувати їх для ефективного «позиціонування» себе на ринку праці. Сюди також можна віднести і наявність часу й коштів для здійснення необхідних заходів щодо планування та реалізації своєї кар'єри (відсутність яких буде віднесено вже до слабких сторін). Для молодого фахівця конкурентними й провідними сильними сторонами може виступати рівень і якість освіти, навички, здібності та, ймовірно, фізичні показники.

До слабких сторін «внутрішнього середовища» відносяться негативні аспекти професійної підготовки, які можуть бути поліпшені, змінені або яких

слід уникати (при неможливості усунення). Наприклад, негативні особистісні характеристики (відсутність робочої етики, дисципліни, цілей, зайва емоційність і т.д.), найнижчий середній бал у навчальному закладі, відсутність зацікавленості в обраній спеціалізації, відсутність досвіду роботи і т.д. Для молодого фахівця вкрай важливо усвідомлювати й аналізувати слабкі сторони, тому дані прогалини можуть активно проявитися в період адаптації. При цьому головним завданням аналізу слабких сторін є пошук шляхів їх подолання. Але оскільки деякі зі «слабостей» не можуть бути повністю або частково змінені, то слід з'ясувати ситуацію на «конкурентному ринку», де пропонуються схожі за якісними характеристиками «продукти» зі своїми перевагами і недоліками. На думку О. Хатунцева [120], це дозволить не тільки виявити тенденції сильних і слабких сторін на ринку праці, з якими можна себе успішно «позиціонувати», а й ідентифікувати власні KSF, що виділяють молодого фахівця із загальної маси «пропозицій» і формують його унікальну «марку».

Як зазначалося вище, професійна соціалізація виступає однією зі складових успішності молодого фахівця. До безпосередніх агентів професійної соціалізації належать роботодавці, фахівці відповідного профілю, які утворюють професійне співтовариство й тісно взаємодіють з ринком праці. У цих умовах ринок праці перетворюється в один із вагомих соціальних індикаторів ринкових відносин, що обумовлюється існуючим на ньому попитом і пропозицією, а також наявністю вільних місць, які можуть бути запропоновані молодим фахівцям з певним рівнем знань і конкретними очікуваннями щодо своєї майбутньої роботи. Збіг з очікуваннями роботодавців також може розглядатися як фактор успішності молодих фахівців.

Нами було проведено анкетне опитування серед роботодавців – керівників середніх підприємств різних галузей з метою отримання цілісної картини про потенціал молодого фахівця на ринку праці.

Результати дослідження свідчать про те, що серед найбільш важливих характеристик, необхідних для молодого фахівця, особливо виділяються:

прагнення до підвищення кваліфікації (63%), високий рівень культури (53%), володіння сучасними комп'ютерними програмами (43%). Також були відзначені як істотні такі характеристики, як професіоналізм (40%) і соціальна зрілість (37%). Цікаво зауважити, що наявність досвіду роботи як важлива характеристика була відзначена лише 20% респондентів, 7% – наявність додаткової кваліфікації і 3% відзначили інше.

Визначаючи найбільш затребувані компетенції для молодого фахівця в сучасних умовах, більшість респондентів відзначили готовність і здатність діяти доцільно відповідно до вимог справи (80%), самостійність (80%), уміння методично організовувати й вирішувати поставлені завдання і проблеми (70%), навички інтерпретувати знання та вміння (67%). Поряд з цим також цінним є вміння самостійно оцінювати результати своєї діяльності (60%), уміння орієнтуватися в окремих ситуаціях (50%), самоповага (47%), окремо було відзначено почуття обов'язку (40%) (див. рис. 3.1).

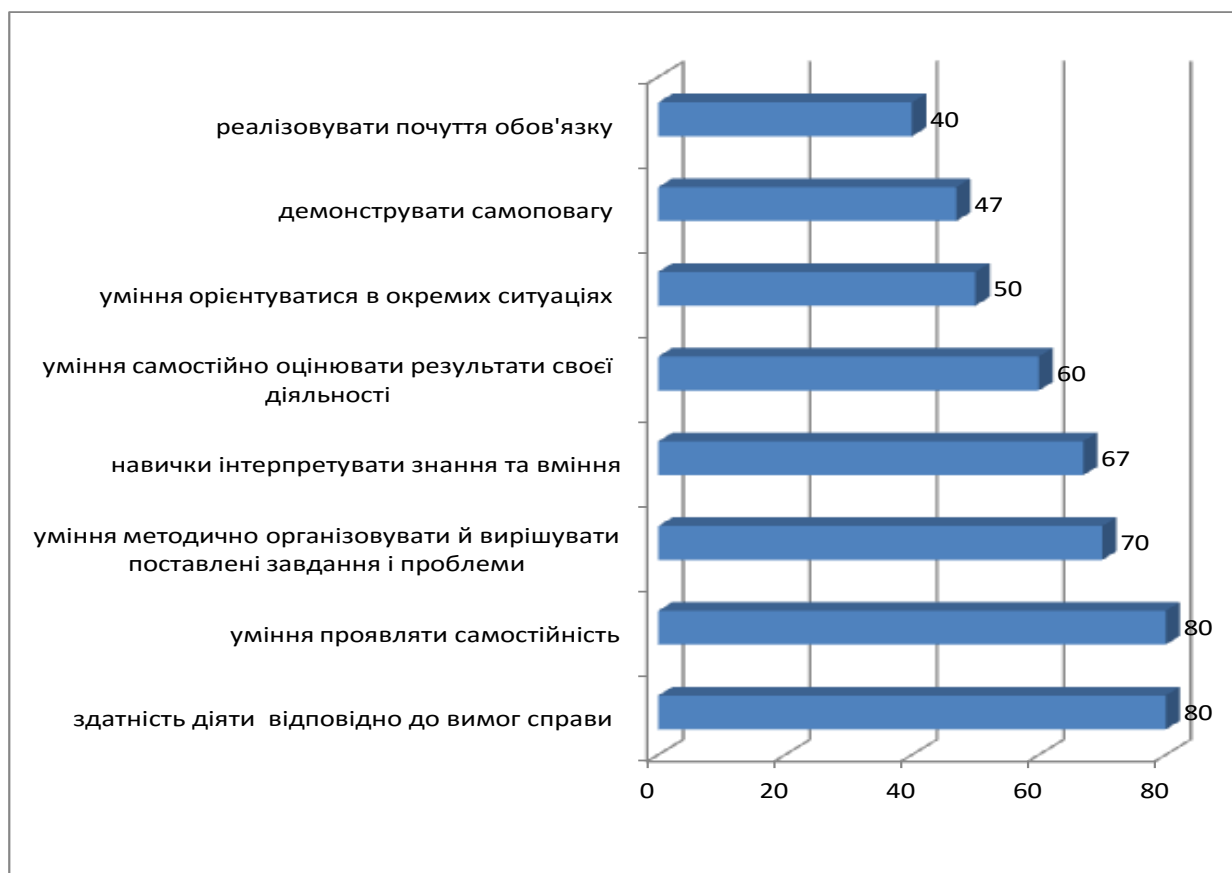


Рис. 3.1. Основні компетенції, які очікуються від молодих фахівців на ринку праці (%)

Також респонденти мали можливість поставити свою оцінку сформованості у молодих фахівців їх особистісних якостей (їх перелік визначався наведеними вище результатами контент-аналізу сайтів компаній, яким надають перевагу молоді фахівці). Слід сказати, що всі вони отримали відмітку від 3,5 до 4 балів (див. рис. 3.2). Найвищий бал (3,9) отримали комунікабельність, прагнення до саморозвитку та високий рівень внутрішньої мотивації. На одну десяту менше (3,8) отримали ініціативність і високий рівень навченості.

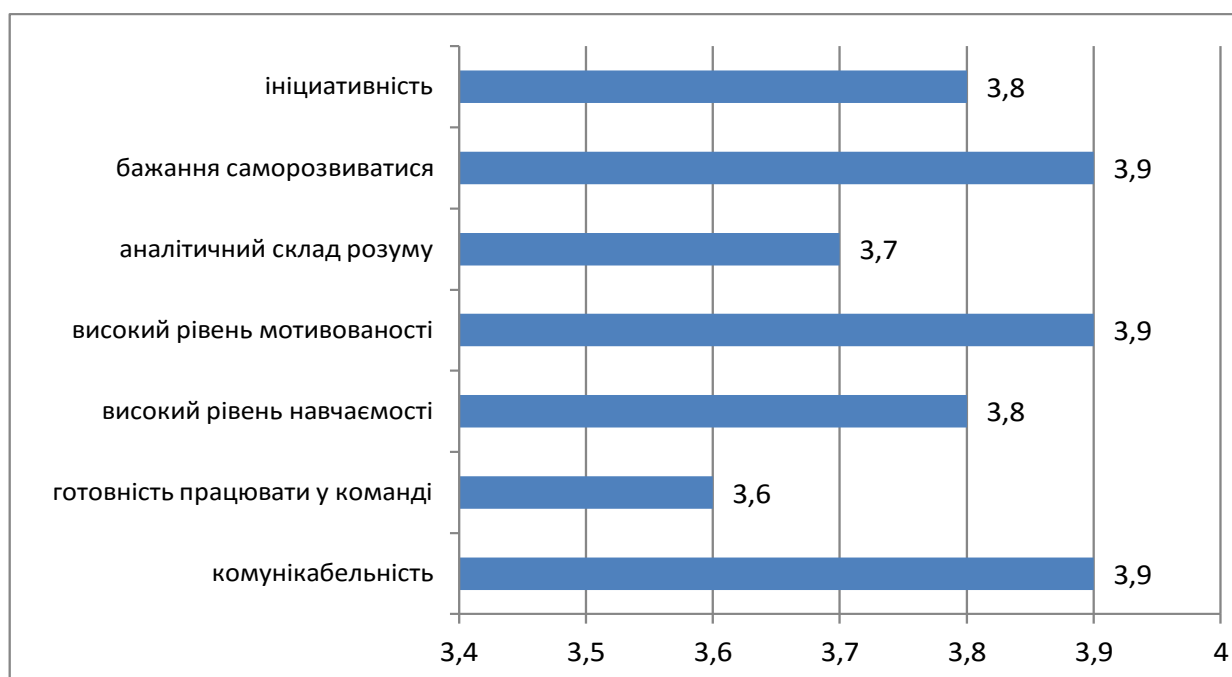


Рис. 3.2. Розподіл відповідей на запитання «Як би Ви в середньому оцінили сформованість у молодих фахівців наступних особистісних якостей?» (середній бал)

Найнижчий бал (3,7 і 3,6) отримали відповідно аналітичний склад розуму і готовність працювати в команді.

Аналіз причин найму на роботу молодих фахівців виявив, що 47% опитаних вважають, що є вакансії, під які підходять тільки молоді фахівці, 27% вважають, що потрібний «свіжий струмінь» в усталений колектив, 17% не змогли відповісти і лише 10% приймають на роботу молодих фахівців від безвиході або через брак кадрів.

Серед роботодавців домінує думка про затребуваність молодих фахівців на ринку праці: 36,6% схиляється до того, що вона залишиться на нинішньому рівні; деякі з них (23,3%) вважають, що вона буде зростати, 20% вважають, що затребуваність буде знижуватися, і 20% не змогли відповісти (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3.

**Розподіл думок роботодавців про перспективи затребуваності
молодих фахівців на ринку праці**

Позиція роботодавця	Кількість респондентів (%)
1. Затребуваність зростатиме	23,3
2. Затребуваність залишиться на нинішньому рівні	36,6
3. Затребуваність буде падати	20,0
4. Важко відповісти	20,0

При відповіді на запитання «У фахівцях якого рівня підготовки на сьогоднішній день відчуває потребу український ринок?» 44,8% респондентів вибрали магістра, 37,9% – спеціаліста і лише 17,2% вважають, що це бакалаври.

Таким чином, на макрорівні факторної детермінації професійного успіху молодих фахівців здійснюється активний вплив на даний процес. Безумовно, уявлення про успіх і успішність знаходяться під впливом домінуючих цінностей у суспільстві, що виступає, як зазначалося вище, макрофактором у досягненні професійного успіху молодих фахівців. Як відзначають вчені, «оцінки, самооцінки і уявлення про успіх багато в чому визначаються загальним соціокультурним контекстом, який не може не підштовхувати особистість, цілі групи й організації до досягнення позитивних і соціально значущих результатів діяльності. При цьому

соціокультурне середовище може впливати на діяльність щодо досягнень мляво, часом навіть негативно або енергійно, провокаційно, супроводжувати її знаками престижу й переміщеннями рангового характеру. Це середовище може спонукати на ризикований пошук усе нових і нових досягнень, виводячи на нові рубежі людську діяльність. Але середовище ж може творити культуру «антіуспішності», підозрюючи все видатне, все те, що веде до зльотів і успіхів у бажанні принизити тих, у кого немає зльотів, проривів до успіхів, схвалюючи їх роздратування проти всього видатного. Соціокультурне середовище диференційовано, і тому його вплив не може бути однозначним. До області соціально значущих успіхів людина потрапляє, лише покинувши первинні групи, де вона проходила соціалізацію, але вона завжди залишається під груповим контролем. Середовище здатне множити образи успіху, оснащувати його моделі особливо призовними формулами та символами, залучаючи підвищений інтерес до, умовно кажучи, ультрауспішності. При цьому збуджується інтерес як до дрібниць «мистецтва успішності», так і до образів запаморочливого успіху» [49, с. 217-218].

3.2 Фактори мезорівня у досягненні професійного успіху молодими фахівцями

Як зазначалося нами вище, професійна успішність молодого фахівця залежить не тільки від соціальних очікувань та вимог соціуму, а й від його здібностей, особистісних якостей, мотивацій і цінностей, а також від їх відповідності обраній спеціальності, від сформованої вже у ВНЗ здатності вибудовувати стратегії і тактики гнучкої орієнтації у професійному середовищі.

Виділення мезорівня факторної детермінації професійної успішності молодих фахівців пов'язано з тим, що в соціальний простір молодого фахівця включено безліч суб'єктів, які впливають на його професійну успішність. Найбільш значущі з них – ВНЗ і роботодавець, що становлять основу

факторів мезорівня у формуванні професійної успішності. ВНЗ як структурний елемент соціального інституту освіти, який готує молодого фахівця, покликаний формувати й розвивати його необхідні компетенції. Роботодавець же конструює деяке середовище, відповідність якому і виступає запорукою успішного працевлаштування та професійного зростання молодого фахівця. Цей процес ми пропонуємо розглядати у двох площинах: відкритість компаній для молодих фахівців і роль ВНЗ у формуванні конкурентоспроможного молодого фахівця. Тільки така площина аналізу, на наш погляд, дозволить говорити про перспективні стратегії досягнення успіху молодих фахівців.

У сучасному світі немає жодного суспільства, яке б не забезпечувало розвиток освіти, навчання і виховання підростаючих поколінь у відповідності з тими цінностями, ідеалами, стандартами поведінки, які є типовими для даного суспільства, пануючими в ньому. На думку багатьох вчених, освіта являє собою процес і результат засвоєння людьми систематизованих знань, умінь та навичок і одночасно необхідну умову підготовки людини до самостійного життя, до трудової діяльності. Вона функціонує як складне, багатогранне й багаторівневе суспільне явище, як сфера накопичення, засвоєння, переробки та передачі новим поколінням знань і соціального досвіду.

Молодий фахівець є продуктом освіти як соціального інституту, який взаємодіє з іншими підсистемами суспільства. Це визначає і те, яким виходить молодий фахівець зі стін ВНЗ. Тут сучасний ВНЗ теж поміщений у деяку «матрицю» соціальних змін і теж в деякому роді змінює своє обличчя. Сучасний ВНЗ – це і елемент ринкових відносин, і дослідницька структура, і навчальний інститут, і той, який виховує. Він сам відчуває на собі вплив базових тенденцій розвитку суспільства та освіти, які досить докладно аналізують сьогодні вітчизняні вчені (наприклад, В. Астахова, В. Бакіров, В. Кремень, К. Михайлова, Є. Подольська, Л. Сокурянська та ін.).

Сучасні дослідники відзначають, що «до теперішнього часу встановлені основні критичні протиріччя системи освіти між: 1) вузькою спеціалізацією знання і широким профілем необхідної загально-методологічної підготовки; 2) усталеними вимогами чинних освітніх концепцій і реальними потребами суспільства; 3) швидкими темпами оновлення знань, технологічною інтенсифікацією освіти й обмеженими можливостями засвоєння знання індивідом; 4) індивідуалізацією освіти, збільшенням термінів підготовки та обмеженими можливостями витрат на освіту» [87, с. 167]. У таких умовах актуалізується питання про критерії ефективності ВНЗ при підготовці фахівця, які у майбутньому складають у певній мірі основу успіху молодих фахівців.

Соціологічне вивчення результатів підготовки фахівця свідчить, що одним з таких критеріїв є соціальна зрілість випускника у зіставленні з цілями, завданнями навчального процесу, їх організаційним і методичним забезпеченням. У сучасних умовах процес їх формування здійснюється в середовищі постійно зростаючої конкуренції на ринку праці. Це пов'язано з розвитком ринкової економіки, конкурентною боротьбою, що формує надлишок трудових ресурсів у більшості сфер діяльності. У цих умовах успішність будь-якої людини, в тому числі і молодого фахівця, визначається двома групами індикаторів:

- рівнем професійної підготовки, яка співвідноситься з вимогами роботодавця;
- морально-психологічною готовністю, яка є сплавом готовності працювати в умовах конкуренції та інновацій, умінням якнайкраще продемонструвати й реалізувати в цих умовах свою професійну підготовку.

Як показало наше дослідження, сучасні керівники оцінюють рівень професійної підготовки молодих фахівців у середньому на 3,0 бали (за 5-ти бальною шкалою), а ступінь їх психологічної готовності до здійснення професійної діяльності – на 3,1 бали (див. рис. 3.3).

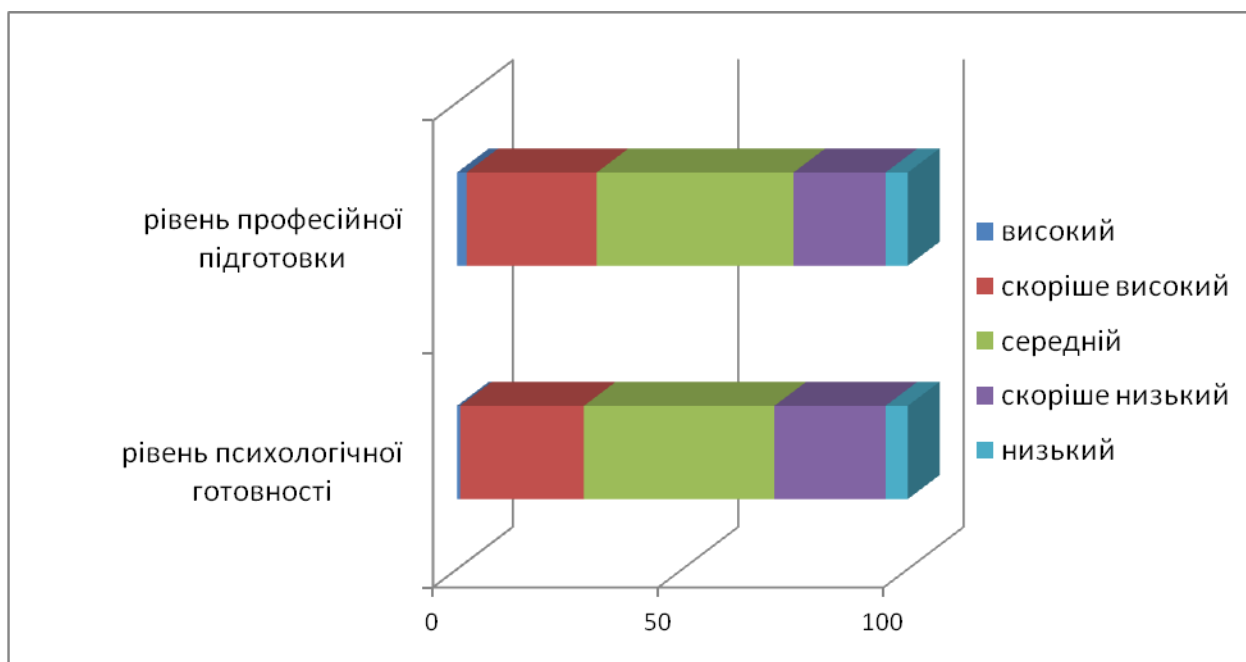


Рис. 3.3. Оцінки керівниками рівня професійної та психологічної підготовки молодих фахівців (%)

Цікаво, що в даному випадку відповіді наших респондентів розподілені по всій шкалі оцінок, що свідчить про відмінності в рівні підготовки молодих фахівців.

Ще одним критерієм виступає рівень якості підготовки. Дослідники в цьому зв'язку зазначають, що критерії ефективності професійного навчання повинні бути об'єктивними, порівнянними, містити суттєво важливі показники й бути стійкими на певному відрізку часу. До критеріїв ефективності відносяться показники професійної майстерності:

- самостійність у професійній діяльності, що припускає безпомилковість вибору оптимальної технології, що забезпечує високу якість і продуктивність праці; здатність діагностувати виробничу ситуацію, прийняти доцільне рішення, вміння здійснювати регулярний самоконтроль;
- виконання технічних вимог, дотримання безпеки праці, отримання стійких позитивних результатів; виконання стійких норм часу й виробітку; уміння раціонально використовувати робочий час, прагнення до засвоєння

високопродуктивних методів роботи, найбільш економних способів організації праці;

- професійно-орієнтоване мислення, що виявляється у здатності активного спостереження, аналізу, вироблення тактики та стратегії дій; здатність критичного самоаналізу та самоконтролю;

- здатність до раціонального планування трудового процесу, вибору оптимальних прийомів і способів роботи, дотримання технологічної дисципліни;

- творче ставлення до праці – здатність впроваджувати в трудовий процес інноваційну технологію; виявляти ініціативу в раціоналізації та винахідництві;

- відповідальність за виконання професійних завдань та ін. [52].

Індикатори професійної підготовки визначаються характером знань, умінням їх використовувати (компетентностями), відповідністю знань і умінь вимогам конкретного робочого місця.

Дослідження [97] показують, що найбільш слабким місцем залишається підготовка студента до реальної практичної діяльності. На думку експертів, понад 50% випускників ще недостатньо підготовлені до виконання соціальних ролей у сфері управління і виховання. Внаслідок слабого зв'язку ВНЗ з виробництвом студенти недостатньо проінформовані про майбутню трудову діяльність. За даними, які отримали соціологи наприкінці 80-х років ХХ століття, у вузах України 40% студентів не мали чітких уявлень про зміст і специфіку майбутньої діяльності, понад 30% – про якості, які необхідні для фахівця. Третина студентів IV курсів не мала чітких професійних устремлінь. При загальній орієнтації на творчість 20% студентів ніколи не проявляла ініціативи і т.п. У результаті майже третина фахівців була незадоволена тим, як склалася їхня професійна доля, $\frac{1}{4}$ частина збиралася змінити місце роботи, а 8% – професію [5, с. 35].

Дана тенденція зберігається і сьогодні. Як зазначає Л. Сокурянська, відсутність у молоді, у тому числі вузівської, необхідної інформації про

нинішній і майбутній стан ринку праці призводить до її, так би мовити, професійної дезорієнтації. При цьому сучасні навчальні заклади не можуть забезпечити її такою інформацією, оскільки самі нею не володіють [97, с. 43].

Як показало наше опитування молодих фахівців, саме вузівські компоненти в значній мірі визначають успішність кар'єрного старту молодих фахівців. І максимально сприяє цьому сформований високий рівень професійної культури (середній бал 2,26 за 3-х бальною шкалою) (див. рис. 3.4).

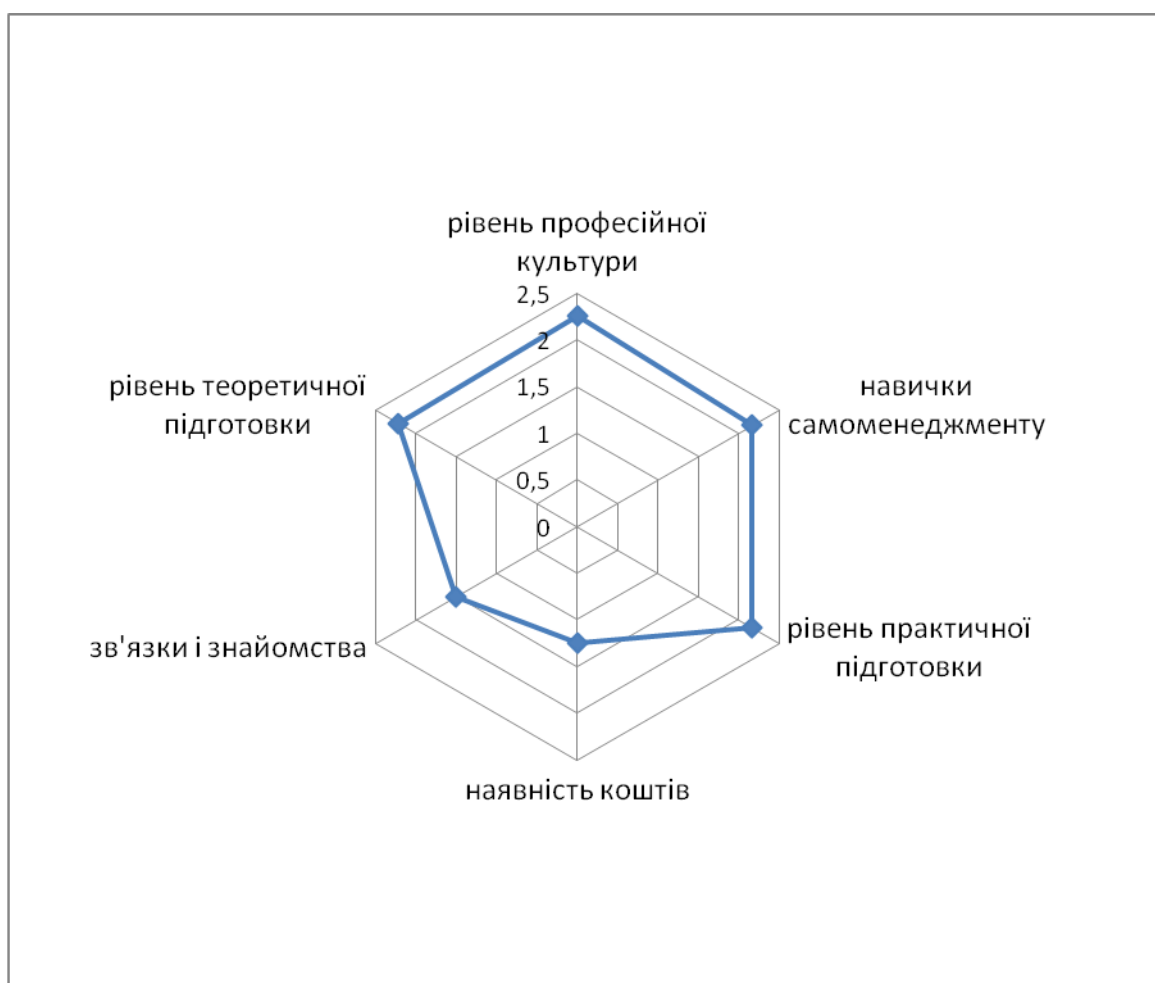


Рис. 3.4. Роль різних факторів в успішному кар'єрному старті (думка молодих фахівців)

Далі йдуть: рівень теоретичної підготовки (2,21), рівень практичної підготовки та навички самоменеджменту (по 2,17). Зовнішні по відношенню до ВНЗ компоненти посіли нижчі позиції.

Таким чином, сучасний ВНЗ здійснює багатовекторний вплив на формування успішності молодих фахівців. Однак, як показують дослідження, такий вплив значно диференціюється. Наприклад, у ході одного з наших експертних опитувань респонденти мали можливість поставити відмітки з теоретичної та практичної підготовки фахівців за запропонованими спеціальностями за п'ятибальною шкалою. У теоретичній підготовці найбільше балів отримали бухгалтери та аудитори (4 бали), перекладачі та референти (4 бали), юристи (3,9). Найменше теоретично підготовленими вважаються менеджери з логістики (3,5) і однаковий бал (3,6) отримали програмісти, менеджери з кадрів і інженери і технологи. 3,7 бала отримали економісти, фінансисти, менеджери з реклами та PR, а будівельники й архітектори отримали 3,8 бали.

З практичної підготовки картина дещо інша. Найвищий бал отримали будівельники й архітектори – 4,3. Найменше балів з практичної підготовки отримали економісти та фінансисти (3,2), бухгалтери та аудитори (3,3) і менеджери з логістики (3,3). Далі за зростанням оцінок йдуть менеджери з кадрів (3,4), програмісти (3,4), юристи (3,5), інженери та технологи (3,6), менеджери з реклами та PR (3,6), референти та перекладачі (3,7).

Переважає більшість респондентів вважають, що при підготовці молодого фахівця для сучасного ринку праці ВНЗ слід звернути увагу на практичну підготовку. Також було відзначено, що особливе значення при подальшому працевлаштуванні мають культура, посидючість, організованість і конкурентоспроможність.

При цьому, серед роботодавців, що брали участь в опитуванні, значна кількість (43,3%) відчувала себе невпевнено через нестачу знань, умінь і навичок, коли самі були молодими фахівцями, 23,3% уявляли собі все по-іншому та виявилися абсолютно не підготовлені. 16,6% були повністю

підготовлені до нової роботи, коли були молодими фахівцями, і така ж кількість респондентів не змогли відповісти.

Таким чином, мова йде про ефективність реалізації соціально-економічної функції освіти – підготовку до трудової діяльності нового покоління працівників, фахівців, представників різних професій. ВНЗ при цьому розглядається сьогодні як структура, яка дозволяє студенту сформуватися, і як особистість, і як фахівець. Дослідження вітчизняних соціологів [105] показують, що найбільш одностайно висловлюється думка про те, що навчання у ВНЗ в повній мірі чи частково дозволяє отримати високий рівень теоретичної підготовки (80%), загальнокультурну ерудицію (84%), уміння самостійно поповнювати знання (85%), навички спілкування, встановлення контакту з людьми (85%). Згідно із середнім показником, роль ВНЗ у розвитку комунікативних навичок найбільш високо оцінюється студентами (перше рангове місце, середній бал – 3,22). Друге рангове місце віддане респондентами ролі ВНЗ у формуванні вмінь самостійно поповнювати знання (середній бал – 3,18), третє місце – у розвитку загальнокультурної ерудиції (середній бал – 3,16).

Отже, сучасні студенти добре усвідомлюють роль ВНЗ не тільки у своїй власній професійній підготовці, а й у формуванні таких необхідних сучасній особистості знань, умінь, навичок та компетентностей.

Однак ВНЗ виконує завдання не тільки формування фахівця, який відповідає тим чи іншим вимогам. Він сьогодні розглядається і як структура, що дозволяє молодому спеціалісту ефективно взаємодіяти з роботодавцем. Мова тут багато в чому йде про трудову адаптацію. Це особливий вид взаємодії працівника з навколишнім трудовим середовищем, процесами стимулювання і соціального контролю у сфері праці. Більшість соціально-трудових відносин виступають для молодого фахівця у формі соціально-трудових процесів, у яких він бере участь впродовж трудового життя, починаючи зі свого першого робочого місця та участі в процесі виробничої адаптації.

У зв'язку з цим у ВНЗ потрібно приділяти особливу увагу тим якостям молодого фахівця, які необхідні для успішного включення в різні соціальні процеси в сфері праці. Саме фактор адаптації служить необхідною ланкою між роботодавцем і ВНЗ та допомагає молодому фахівцю адаптуватися до нових умов свого життя в найбільш короткий термін.

Звернення до позицій молодих фахівців у рамках дослідження, проведеного Лабораторією проблем вищої школи ХГУ «НУА» у 2000 році [84], показало, що опитані молоді фахівці вказали на те, що провідними факторами вузівської підготовки, що сприяють їх адаптації, є: навички практичної роботи за спеціальністю (72%), навички роботи з персональним комп'ютером (67%). Трохи менш значущими виявилися: володіння іноземною мовою (58%), знання психології спілкування (42%), володіння кількома спеціальностями (37%).

Наше опитування молодих фахівців свідчить про те, що сьогодні свої лідируючі позиції зберегли практично всі з перерахованих вище факторів, і до них додався високий рівень теоретичної підготовки. Оскільки в п. 2.3. адаптаційний потенціал відзначений нами як один з індикаторів професійного успіху молодих фахівців, формування у ВНЗ позначених вище елементів, що сприяють його формуванню і розвитку, бачиться важливим фактором забезпечення професійної успішності.

Таким чином, вузівське середовище може розглядатися як комплексний фактор мезорівня, який впливає на різні компоненти професійного успіху молодих фахівців.

Очевидно, що в усій сукупності свого впливу ВНЗ тісно взаємодіє з іншими факторами, що сприяють формуванню та зміцненню людського капіталу, який «має на увазі, що будь-які інвестиції людини в свою освіту, формування нових умінь і навичок є його капіталом» [120, с. 150].

Аналіз значної кількості досліджень говорить про те, що дві з складових освіти відіграють важливу роль у досягненні успіху: рівень отриманого диплому (спеціаліст, магістр, кандидат наук і т.д.) і спеціальність

(економіка, право, технічні науки). Такий зв'язок існує, хоча в українському суспільстві, за даними наших досліджень, гарна освіта як фактор досягнення успіху втрачає свою значущість від студентів (п'ята рангова позиція) через молодих фахівців (сьома рангова позиція) до керівників (дев'ята рангова позиція). Цей факт побічно підтверджує відсутність зв'язку між гарною освітою і успішністю особистості в українському суспільстві. Це дає підстави розглядати його в сукупності з іншими факторами мезорівня.

Як показують дослідження, освіта пов'язана як з об'єктивним, так і з суб'єктивним професійним успіхом [136; 150; 166; 169; 171], а також такий зв'язок мають три характеристики професійного досвіду: професійний стаж [155; 165; 167; 170], час перебування на посаді [150] і стаж роботи в організації [138; 140]. Призупинення професійної діяльності негативно позначається на кар'єрі [165; 166].

Це дає нам підставу розглядати організацію/роботодавця як ще один фактор професійного успіху молодих фахівців. За результатами досліджень Дж. Г. Грінхаус, п'ять факторів з цієї групи показали зв'язок з обома видами професійного успіху: число співробітників в організації [150; 166; 169], сфера діяльності організації [140; 150; 152], відповідність роботи особистості людини [133], внутрішня політика компанії, що стосується просування по службі [135], і організаційний успіх [150].

Як показало наше опитування керівників, основними причинами, за якими вони приймають на роботу молодих спеціалістів, виступають: їх готовність до розвитку (71,8%), професійні якості (59,9%), особистісні якості (57,8%) і їх дисциплінованість (56,3%) (див. рис. 3.5). Такі причини, як досвід роботи, лояльність до компанії, посіли відповідно менш значущі позиції.

Аналіз відповідей керівників залежно від статі показав, що особистісні якості і дисциплінованість в більшій мірі цінуються керівниками-чоловіками (65,0% і 63,3% при 52,4% і 51,2% у жінок-керівників), а готовність до розвитку – жінками-керівниками (74,4% при 68,3% у чоловіків).

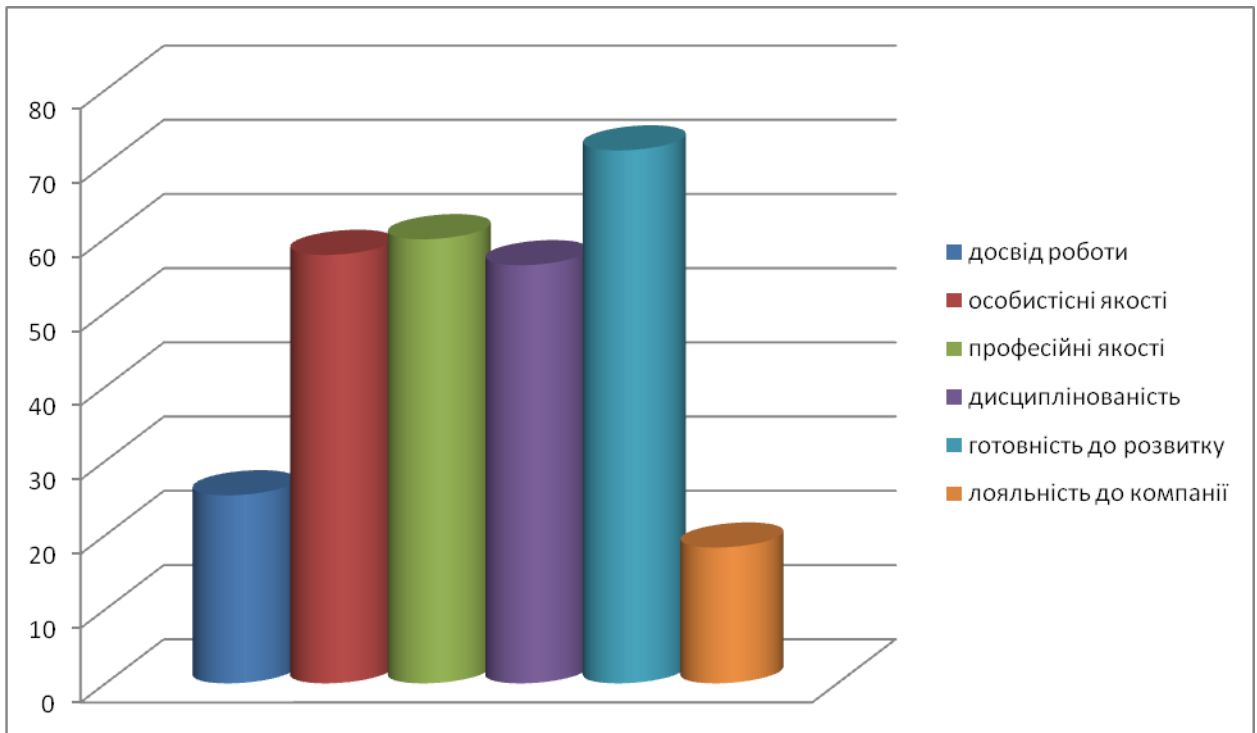


Рис. 3.5 Основні причини прийому на роботу молодих фахівців (%)

Наше експертне опитування в 2009 році свідчило, що при відповіді на питання, що приваблює роботодавців у сучасному молодому фахівцеві, значна частина опитаних (30%) зазначила новаторство та свіжі ідеї. Далі була відзначена цілеспрямованість (10%) і можливість «зліпити» фахівця для організації, енергійність, молодість, вища освіта, творчий підхід до вирішення завдань, напористість. При цьому 6% роботодавців не приваблює нічого в молодих фахівцях.

Новаторство було відзначено як одна з головних вигод у молодих фахівців, а серед ризиків – недолік знань, безвідповідальність, поверховість, непостійність, невпевненість і неорганізованість.

Якби у роботодавців був вибір між інноваційно мислячим молодим фахівцем і «стандартним» працівником зі стажем, то 38% з них взяли б на роботу інноваційно мислячого молодого фахівця, 24% зробили б це не сумніваючись і ще 24% скоріше зробили б вибір на його користь. 7% опитаних обрали б «стандартного» працівника зі стажем, 3% скоріше

зробили б вибір на його користь; жоден з них не зробив би цього без сумнівів і 3% респондентів не змогли відповісти.

Тим часом навіть найкращий випускник з червоним дипломом – це тільки «напівфабрикат», який треба довести до готовності під керівництвом більш досвідченого фахівця. В цілому, якості які вимагаються від молодого фахівця, варіюються залежно від стилю компанії і від позиції, на яку він претендує. Десь бажано вміння працювати в команді, а десь потрібен сильний індивідуаліст. Є позиції, де затребуваний творчий підхід, уміння відстояти свою точку зору перед керівником. На іншій посаді більше цінуються ретельність і акуратність. Але відповідальність і готовність вчитися потрібні всюди [8, с. 16].

Слід відзначити, що найчастіше молодий фахівець може розраховувати лише на початкові щаблі кар'єрної драбини – так званий entry level. Адже тільки людина, що пройшла всі етапи росту й знає фірму зсередини, здатна посісти керівну посаду. З метою створення в майбутньому згуртованої, ефективно працюючої команди більшість великих компаній дає випускникам шанс проявити свої таланти в рамках програм, відомих під узагальненою назвою «стажування». У таких проектах наймачі пропонують познайомитися з діяльністю лідируючих підприємств, придбати необхідні професійні навички з обраної спеціальності, застосувати теоретичні знання на практиці, отримати безцінний досвід, побудувати кар'єру у великій організації.

У багатьох компаніях стажування – це повноцінна оплачувана трудова діяльність, за результатами якої у молодого фахівця з'являється шанс залишитися у фірмі. Мета таких програм – всебічне вивчення різних напрямків діяльності організації, оволодіння сучасними технологіями. Тому стажування підчас охоплюють роботу всіх підрозділів компанії: фінансової служби, маркетингового відділу, департаменту продажів, HR служби та IT-відділу. Останнім часом у практику входять і так звані паралельні переміщення кадрів з відділу до відділу на рівнозначні позиції. У підсумку

молодого фахівця залишають у тому підрозділі, де він найбільш талановито себе проявив [30].

Таким чином, сьогодні в кадровій політиці підбір молодих фахівців стає пріоритетом. А стажисти, почавши працювати на скромній позиції асистента, мають всі шанси посісти гідне місце в керівництві компанії.

Безумовно, багато що в цих процесах залежить і від позиції самих молодих фахівців. Їх опитування показують, що існує велика кількість думок щодо факторів, що впливають на їх професійну успішність. За словами опитаних, на професійний успіх впливає те, що 86% з них люблять місце своєї роботи, 85% отримують задоволення від своєї професійної діяльності, а 83% кажуть, що це здатність приймати рішення [105].

Особливу увагу слід приділити такому латентному організаційному чиннику, як міжособистісні відносини. У сучасних дослідженнях, присвячених професійному успіху, міжособистісні відносини вивчаються з погляду двох підходів: соціального капіталу та наставництва.

Поняття соціального капіталу було розроблено Дж. Коулманом [143]. Під ним розуміється залученість людини в систему таких соціальних відносин, які полегшують йому функціонування в рамках організації. Дане поняття стало використовуватися дослідниками професійного успіху для вивчення його впливу на кар'єру людини. Вчені [167] довели, що соціальний капітал є тією відправною точкою в кар'єрі, яка забезпечує доступ до інформації, ресурсів, а також сприяє появі більш досвідченого наставника. Ці три чинники дозволяють досягти професійного успіху.

Наставництву як міжособистісному фактору, який сприяє професійному успіху, в дослідженнях приділяється велика увага: неодноразово відзначалася його важлива роль в кар'єрі [134; 174], причому було виявлено позитивний вплив на кар'єру як самого наставника, так і працівника, який має наставника [139].

Як зазначає Я. Хаммер, «в даний час великий розвиток отримали роботи, що розглядають наставництво як відносини, які мають кілька джерел.

Ця інтерпретація наставництва відрізняється від традиційної тим, що виходить за рамки відносин «начальник – підлеглий» і припускає, що наставників може бути декілька і вони не обов'язково працюють в одній організації» [120, с. 150]. Згідно з останніми науковими роботами, той факт, що у людини є кілька наставників (наставник – співробітник тієї ж організації, наставник з сімейного оточення, наставник, який користується визнанням у професійному колі, і т.д.), має більший позитивний вплив на кар'єру людини, ніж наявність одного наставника [148; 162]. Саме тому наставництво може розглядатися сьогодні як один з організаційних чинників успішності молодих фахівців.

Аналіз організаційного блоку факторів мезорівня був би неповним, якби ми не звернулися до оцінок керівниками основних аспектів діяльності молодих фахівців в їхніх організаціях. Як показало наше дослідження, максимально керівники задоволені відносинами молодих фахівців з начальством – 3,8 бали за 5-ти бальною шкалою, а мінімально – їх результатами праці – 3,4 бали (див. рис. 3.6).

Даний факт свідчить про високий рівень комунікативної компетентності молодих фахівців у порівнянні з професійною компетенцією.

Слід зазначити, що молоді фахівці, за результатами нашого дослідження, в основному високо оцінюють свою професійну підготовку: 46,4% переконані, що вона в основному відповідає вимогам ринку праці за їх профілем, 23,8% упевнені, що повністю збігається, 19,2% вважають, що в чомусь відповідає, а в чомусь ні. Тільки 10,6% критично оцінили свій рівень професійної підготовки.

Підвищенню об'єктивності оцінок власних особистісних, професійних якостей, а також знань може сприяти сьогодні робота під час навчання. Цей сектор діяльності студентів стає «раннім місцем зустрічі» роботодавця з молодим фахівцем, яке дозволяє корегувати певні елементи професійного капіталу останнього ще на студентській лаві. Данні соціологічних досліджень свідчать про те, що працюючий студент стає сучасною нормою. Така

розвідка ситуації на ринку праці дозволяє їм краще зрозуміти, які саме компетенції та навички необхідні у реаліях сьогодення в їх професії. Самого роботодавця також більше цікавить досвід роботи, а не диплом як показник наявності необхідних компетенцій.

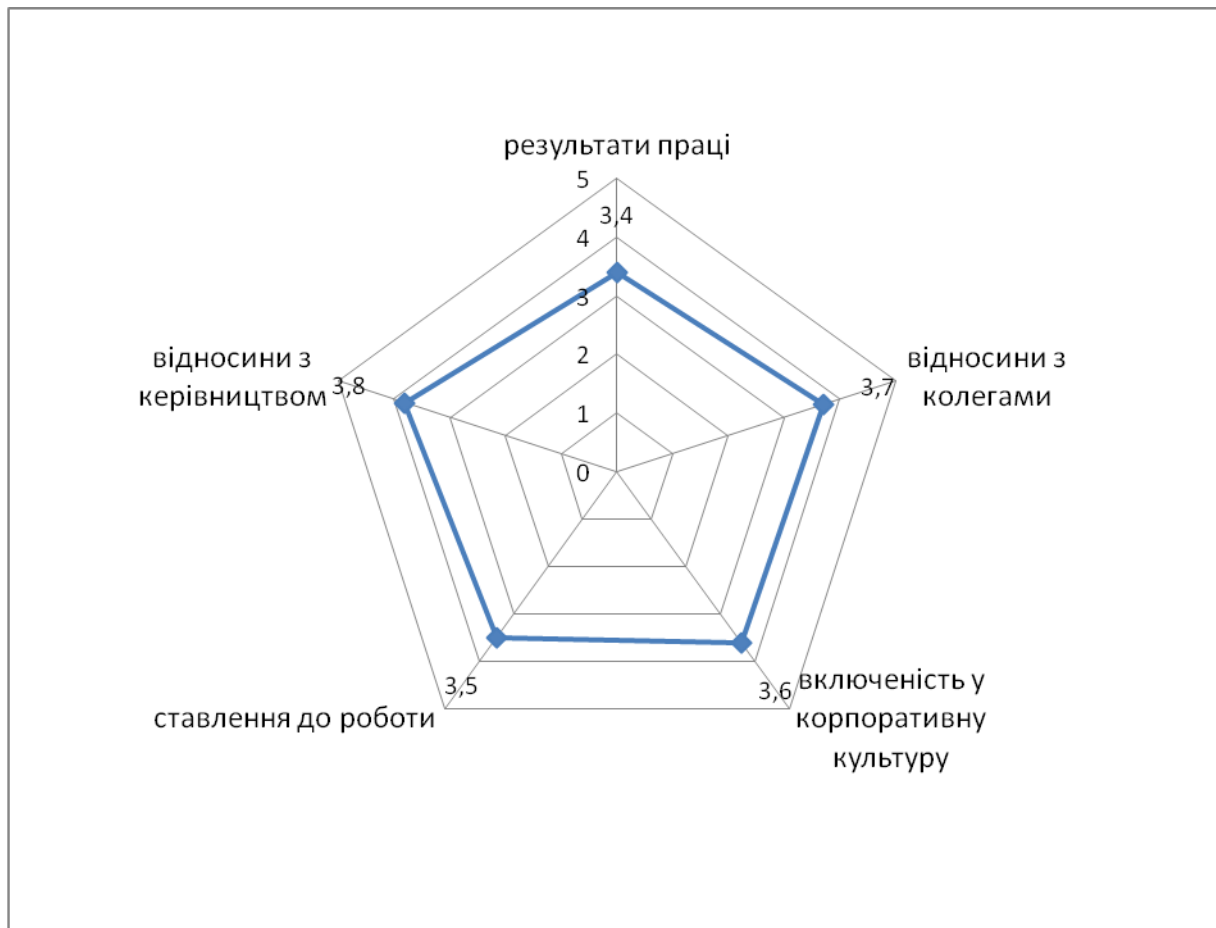


Рис. 3.6. Задоволеність керівників різними аспектами діяльності молодих фахівців (середній бал)

Українські ВНЗ, допомагаючи своїм студентам, часто надають можливості роботи не за спеціальністю, але яка допомагає розвитку особистісних якостей, які у подальшому визначатимуть успішність молодих фахівців, наприклад, праця вожатими у літніх дитячих таборах, закордонні програми з можливістю роботи на декілька місяців у році. На перший погляд, це може здатися незначним чи марною тратою часу поряд з вивченням основної спеціальності, але саме розвиток навичок комунікації, гнучкості, толерантності, вміння адаптації до нестандартних ситуації у майбутньому

стає важливою частиною професійного успіху молодого фахівця.

Безумовно, окремі спеціальності дозволяють рано почати практикуватись – дизайнери, архітектори, програмісти раніше можуть почати кар'єрний старт, але сучасні умови на ринку праці сприяють і багатьом іншим – фріланс, гнучкий графік, часткова, дистанційна робота не в офісі – все це відкриває нові можливості праці під час навчання, які раніше були недоступні для студентів.

Навчання у ВНЗ та робота накладають додаткові обов'язки на студента, створюють необхідність ретельно планувати свій час та розставляти пріоритети, і хоча на перший погляд це додаткові труднощі, необхідність у дисципліні та тайм-менеджменті створює основу для відповідального підходу та оцінки важкості кожної справи, що у подальшому сприятиме досягненню професійного успіху.

В цілому, при всій складності поєднання навчання та роботи, цей процес є незворотнім, і він буде тільки набирати обертів через нові можливості та варіанти побудови кар'єри. Необхідність у досвіді роботи для більшої конкурентоспроможності, практичні навички та розвиток важливих особистісних якостей, конструювання мережі важливих контактів, безсумнівно збільшують шанси молодого фахівця на професійний успіх.

У цілому, перспективні стратегії самореалізації молодих фахівців, з одного боку, безпосередньо залежать від тих якостей, знань, компетентностей, які вони придбали в процесі отримання вищої освіти та життєвого досвіду. Проте важливе значення має збіг накопиченого молодим фахівцем професійного та особистісного ресурсу з потребами працедавця і з його відкритістю молодому фахівцю як трудовому ресурсу своєї організації.

Взагалі, ВНЗ створює основу для формування сектора теоретичних знань, а роботодавець є суб'єктом, завдяки якому нарощуються практичні знання молодого фахівця. Очевидно, що молодому фахівцеві необхідно максимально використовувати можливості ВНЗ і роботодавця для формування необхідних якостей у досягненні професійного успіху.

3.3. Вплив мікрофакторів на професійний успіх молодого фахівця

Третя група факторів, які впливають на забезпечення професійного успіху молодого фахівця – мікрофактори. І серед них провідну позицію посідають особистісні якості. Її специфіка полягає в тому, що ці характеристики можуть розглядатися і як індикатори успішності, і як фактори досягнення успіху. У першому аспекті особистісні якості були розглянуті нами в п. 2.1, 2.2. Що ж стосується другого аспекту, слід зазначити, що за результатами різних досліджень особистісні якості лідирують як фактори досягнення успіху. Наприклад, опитування студентів України, Росії, Казахстану, Польщі, проведене в 2011 році Інститутом Горшеніна, показало, що особистісні якості, впевненість у своїх силах, талант посідають лідируючу позицію як засіб досягнення свої життєвих цілей (76,9% – Україна, 79,0% – Росія, 81,4% – Казахстан, 73,9% – Польща) [106, с. 7].

За результатами наших досліджень, компоненти цієї групи факторів також займають лідируючі позиції (див. табл. 3.4).

Звертаючись до представлених у таблиці даних, можна сказати, що саме чинники мікрорівня лідирують у загальному переліку чинників досягнення успіху. Провідну позицію тут займає власний інтелект, здібності; далі йдуть з різним ступенем значущості для різних груп респондентів такі характеристики, як професіоналізм, ділові якості; везіння, удача та ін. Відзначимо, що спостерігається деяка динаміка значущості цих факторів з урахуванням статусу респондента. Так, значущість такої характеристики, як працьовитість, знижується від студентів до керівників (третя рангова позиція у студентів, третя-четверта – у молодих фахівців і шоста у керівників); а зростає значущість професіоналізму, ділових якостей (четверта рангова позиція у студентів, друга – у молодих фахівців і у керівників) та ділової хватки, прагматизму (шоста рангова позиція у студентів і молодих фахівців, третя – у керівників). При цьому стабільну значущість зберігають власний інтелект, здібності; зовнішність; любов до людей.

Інтерес представляє також той факт, що серед різних груп респондентів є чинники особистісного плану, що виділяють їх з масиву інших відповідей. Наприклад, керівники надають значно більшу значущість діловій хватці та прагматизму і значно меншу – працьовитості. Молоді фахівці ж виділяються підвищеною оцінкою значущості вміння використовувати будь-які засоби для досягнення мети (п'ята рангова позиція при сьомій і восьмій у керівників і студентів відповідно).

Таблиця 3.4.

Уявлення студентів, молодих фахівців і керівників організацій про фактори досягнення успіху

№ п/п	Фактори досягнення успіху	Керівники		Молоді фахівці		Студенти	
		%	ранг	%	ранг	%	ранг
1	Впливові родичі, друзі, знайомі	32,4	5	14,6	8	25,6	7
2	Власний інтелект, здібності	54,2	1	52,3	1	59,0	1
3	Везіння, удача	35,2	4	33,1	3-4	37,6	2
4	Професіоналізм, ділові якості	52,8	2	48,3	2	33,4	4
5	Уміння використовувати будь-які засоби для досягнення мети	25,3	7	27,2	5	20,9	8
6	Ділова хватка, прагматизм	43,0	3	23,2	6	29,0	6
7	Наявність стартового капіталу	24,6	8	9,3	9	16,3	9
8	Зовнішність	14,1	10	1,3	11	7,5	11
9	Якісна освіта	23,9	9	16,6	7	31,2	5
10	Любов до людей	12,7	11	5,3	10	11,1	10
11	Працьовитість	28,9	6	33,1	3-4	36,8	3

Аналіз взаємозв'язку даних якостей із соціально-демографічними характеристиками респондентів показав, що для чоловіків-керівників значно більшу значущість має така характеристика, як ділова хватка, прагматизм (51,7% при 36,6% у жінок). В іншому значущих відмінностей у ставленні до особистісних факторів досягнення успіху не спостерігається.

Проте слід мати на увазі, що, коли мова йде не про уявлення різних статей про успіх, а про стать як фактор успіху, тут існує певний зв'язок. Цей висновок підтверджується даними емпіричних досліджень ([154; 155; 162] та ін.); таким чином, стать є тією змінною, яка опосередковує відносини між професійним успіхом і особистісними характеристиками.

Що стосується кореляції з віком, то наше дослідження показало, що значущість власного інтелекту з віком збільшується, а вміння використовувати будь-які засоби для досягнення мети і ділова хватка – зменшуються.

Таким чином, у цілому значущість особистісного фактора в забезпеченні успішності молодого фахівця не викликає сумніву, а з огляду на об'єктивну й суб'єктивну сторони успішності, відмічені нами в п. 1.1., слід ураховувати в оцінках особистісного фактора як самооцінку, так і зовнішню оцінку, для чого й було використано нами опитування керівників.

Для більш детального опису третьої групи чинників професійного успіху молодих фахівців вважаємо за необхідне звернути увагу на ряд його складових, крім розглянутих вище. Насамперед, відзначимо певну значущість здібностей, які, безумовно, відіграють свою роль у досягненні успіху. У такому ракурсі ці питання розглядаються в психології праці і спираються на теорію здібностей, розроблену психологами Б. Тепловим, С. Рубінштейном, В. Мясіщевим, Б. Ананьєвим, А. Ковальовим та ін. Однак такий підхід відноситься до сфери психології. Більш важливим бачиться нам акцентування уваги на ділових якостях особистості, які, як було показано вище, значним чином впливають на успішність молодих фахівців.

Аналізуючи розвиток ділових якостей особистості, тобто морально-психологічну готовність і вміння реалізувати свою професійну підготовку на різних етапах кар'єри, умовно можна виділити чотири складові [13, с. 19]:

1. Навички розвитку та самоосвіти, тобто навички отримання і засвоєння нових професійних знань, ділових, соціальних знань і умінь (навченості), вміння передавати їх іншим (колегам, підлеглим, новим співробітникам) як частина будь-якої трудової діяльності;

2. Особистісні навички: завзятість і наполегливість у досягненні мети, ініціативність, вміння контактувати з людьми, чітко формулювати, висловлювати й відстоювати свою точку зору та ін.;

3. Навички роботи в групі (комунікативні якості): вміння враховувати думку інших, знаходити компроміси, переконувати, критикувати та сприймати критику тощо;

4. Навички лідера: вміння планувати й організовувати роботу групи, мотивувати вибір її членів, розподіляти обов'язки, контролювати, заохочувати й карати тощо.

Безумовно, кожна людина – особистість, самотність якої визначається особливостями характеру, темпераменту, виховання, соціальним та національним середовищем, в якому ми живемо. Звідси випливає, що не існує єдиного для всіх рецепту поведінки навіть для стандартних ситуацій. Разом з цим необхідно пам'ятати, що існують деякі загальноприйняті норми поведінки, об'єктивні психофізичні та соціальні закономірності. У цих рамках необхідно знайти свій стиль поведінки, свої прийоми ефективної реалізації ділових навичок, розвивати й удосконалювати їх. Це робота на все життя. Вона вимагає самодисципліни, витрат часу й енергії, але нагородою за це є успіхи в діловій кар'єрі й гармонійні стосунки з оточуючими людьми [13, с. 22].

Сукупність перерахованих вище груп ділових навичок можна включити в феномен компетентності. Компетентність – рівень досягнень індивіда в області визначеної компетенції. Компетенція – область діяльності,

значуща для ефективної роботи організації в цілому, в якій індивід повинен проявити певні знання, вміння, поведінкові навички, гнучкі здібності й професійно-важливі якості особистості [8, с. 98].

Слід зазначити, що компетентнісний підхід в оцінці фахівців виріс із «надр» середовища роботодавців, коли володар формально підтвердженого диплома про вищу освіту міг програвати в реальній професійній діяльності працівникові, який не має такого диплома. В результаті, компетентнісний підхід «ступив» сьогодні не тільки на ринок праці, а й у систему освіти, яка стала відштовхуватися не тільки від ЗУНов (знань, умінь, навичок), але й від компетенцій.

Спираючись на розробки сучасних учених у цій галузі, можна виділити ряд компетенцій, які є принципово важливими для молодих фахівців і, відповідно, їх успішності. До них можна віднести професійні, загальні, ті, що переносяться, і персональні компетенції.

Професійні компетенції найчастіше включають знання, вміння та навички, необхідні для роботи за фахом в різних умовах, які існують для вирішення професійних проблем, ефективне використання здібностей, що дозволяє плідно здійснювати професійну діяльність. Таким чином, професійні компетенції – це готовність і здатність доцільно діяти відповідно до вимог справи, методично організовано й самостійно вирішувати завдання і проблеми, а також самостійно оцінювати результати своєї діяльності. З погляду функціоналізму, який виділений нами як елемент інтегративного підходу до аналізу молодого фахівця в п. 1.3., молодий фахівець задовольняє потребу суспільства у фахівцях, які досконало опанували професійними компетенціями. Крім того, використовуючи теорію обміну, можна умовно сказати, що роботодавець і молодий спеціаліст обмінюються властивостями професійних компетенцій і різними благами.

Загальні компетенції, як вони бачаться, наприклад, С. Шишову, розглядаються як здатність, заснована на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, які набуваються у всіх типах освітньої практики [129, с. 39].

Загальні компетенції іноді називають інструментальними, безособовими, систематичними. У даному випадку для аналізу молодого фахівця також можна використовувати теорію функціоналізму, розглядаючи випускника як носія необхідних якостей, здібностей, що мають значення для суспільства.

Компетенції, що переносяться, виражаються в здатності міркувати в абстрактних термінах, здійснювати аналіз і синтез, вирішувати завдання (приймати рішення), адаптуватися, бути лідером і працювати в команді [4, с. 22]. Використовуючи символічний інтеракціонізм, можна стверджувати, що всі дані якості можуть виступати для молодого фахівця і його оточення у вигляді символів.

Персональні компетенції охоплюють особистісні якості, такі як самостійність, самоповага, надійність, усвідомлена відповідальність, почуття обов'язку, розвиток саморозуміючої орієнтації на цінності [52, с. 20]. Дані компетенції можна розглядати з боку конфліктологічного підходу. Молодим фахівцям необхідно розвивати персональні компетенції, щоб краще справлятися з виникаючими конфліктними ситуаціями.

Оскільки реалізація компетенцій здійснюється в процесі виконання різноманітних видів діяльності для вирішення теоретичних і практичних завдань, то в структуру компетенцій, крім діяльнісних, входять також мотиваційні та емоційно-вольові складові. «Важливим компонентом компетенцій є досвід – інтеграція в єдине ціле засвоєних людиною окремих дій, способів і прийомів вирішення завдань» [71].

У цілому, використання тих чи інших компетенцій базується на володінні молодим фахівцем рядом особистісних і професійних якостей і виступає фактором професійної успішності молодого фахівця.

Поряд з компетенціями дослідження факторів першого (мікро-) рівня професійної успішності Міжнародним HR-центром Ньюман Інтернейшнл дало можливість виділити особливу значущість готовності взяти на себе відповідальність там, де фахівець бачить цікаві для себе завдання і вміння мотивувати себе на досягнення мети.

За останніми дослідженнями, мотивація формується головним чином за рахунок позитивних відносин з іншими людьми. Успішність людини у взаєминах багато в чому визначає його мотивацію на вчинки. Це дає нам підставу акцентувати особливу увагу на мотиваційному факторі досягнення успіху.

Як показують численні дослідження, з професійним успіхом доведено зв'язок таких факторів: важливість роботи в житті людини [165], прагнення до побудови кар'єри [163; 171], провідна роль роботи [142; 150], кар'єрна мотивація [140], мотивація до просування по службі [167; 171] і амбітність [150]. Тобто до факторів професійної успішності можна віднести і те, наскільки людина сама визначила свій шлях професійного успіху, наскільки сама вирішила стати професійно успішною.

Крім того, слід зазначити поведінкові показники, як, наприклад, кількість годин на тиждень, проведених на роботі, або кількість вечорів на місяць, присвячених роботі [150; 167; 171].

Зазначені мотиваційні чинники безпосередньо пов'язані зі стратегіями побудови кар'єри. Дана група факторів є однією з найменш вивчених; крім того, в неї входить найменша кількість складових [120]. Це пов'язано насамперед з тим, що процес ідентифікації стратегій кар'єри далеко не очевидний [147].

В. Савельєва та О. Єськов у роботі «Управління діловою кар'єрою» виокремлюють наступні сучасні основні фактори першого рівня, які впливають на розвиток кар'єри особистості [9, с. 43]:

- природні якості індивіда, його індивідуально-психологічні особливості. Природні якості індивіда – це те, що закладено в ньому від народження і характеризується тим або іншим ступенем вираженості таких динамічних характеристик, як активність і емоційність;
- система потреб, мотивів, інтересів. Система, яка стимулює молодого фахівця до діяльності і розвитку;

- система управління особистістю, Я-образ. Система уявлень про себе в соціумі, самоідентифікація та цілі особистості.

Ці компоненти в значній мірі впливають на конструювання кар'єри. Л. Харріс і Е. Огбонна провели та проаналізували 112 інтерв'ю з метою виявити основні стратегії побудови кар'єри респондентів. Автори стверджують, що більшість виявлених стратегій є прихованими, внаслідок чого їх аналіз представляється важким [147].

Незважаючи на це, дослідження в даному напрямку тривають. Т. Джадж і Р. Бретц [152] проаналізували дві стратегії кар'єри: що робить упор на роботі і сконцентовану на особистості керівника. Перша з них спрямована на поліпшення умінь і навичок, на підвищення компетентності співробітника. Друга характеризує поведінку, при якій співробітник демонструє свій конформізм по відношенню до начальника. Це дослідження показало, що саме друга стратегія пов'язана з професійним успіхом.

Ще однією роботою, яка являє собою внесок у вивчення стратегій побудови кар'єри, є дослідження П. Тарену [171], в якому автор проаналізував дві стратегії кар'єри: часта зміна місця роботи й робота в різних філіях у рамках однієї і тієї ж організації. Дослідження показали, що друга стратегія позитивним чином пов'язана з об'єктивним професійним успіхом. Наші емпіричні дані продемонстрували, що саме молоді фахівці першої виокремленої нами групи («успішні») переважно реалізують цю стратегію.

Фактори професійного успіху багато в чому залежать від цілей, які собі поставив молодий фахівець, і від того, наскільки він визначився у своєму професійному шляху.

Феномен самовизначення, на думку Л. Сокурянської, насамперед, відображає міру суб'єктності індивіда (або соціальної групи) як його готовності й здатності до самостійної і відповідальної діяльності в економічній, політичній, освітній, сімейній та інших сферах суспільного життя. Проведені дослідження показали, що в умовах сучасного українського

суспільства суб'єктність молоді, в першу чергу, знаходить своє вираження в її установках на активну самотійну діяльність у тій чи іншій сфері. Таким чином, ми можемо говорити не стільки про актуалізовану, скільки про диспозиційну суб'єктність сучасної української молоді. Однак навіть суб'єктна диспозиція значної частини молодого покоління, його готовність до самотійного пошуку оптимального вирішення власних, у тому числі матеріальних, економічних проблем перетворює сучасну молодь у творчий і трудовий потенціал України XXI сторіччя. При цьому необхідно усвідомлювати, що молодь, як пише С. Іваненко, «це актуалізоване майбутнє, тобто вона не тільки майбутнє, але й сьогодення». У цьому зв'язку дуже важливо як для українського суспільства в цілому, так і для самої молоді вже сьогодні конвертувати суб'єктну диспозицію в актуалізовану соціальну суб'єктність [97, с. 36].

Певну роль у цьому відіграють установки й очікування молодих фахівців, які формуються ще в студентстві й, безумовно, виступають компонентами в конструюванні кар'єрної стратегії.

За результатами дослідження «Студент XXI століття», більше половини респондентів вважають, що влаштуються на роботу за фахом. Незначна кількість студентів очікувала проблеми зі своїм працевлаштуванням. Цікаво, що близько чверті респондентів після закінчення ВНЗ були націлені на створення сім'ї більше, ніж на пошук роботи; стільки ж респондентів бачили себе власниками підприємства, трохи менше – працівниками державного підприємства або заступниками керівника.

Такі позиції-установки студентів як потенціальних молодих фахівців, визначають їх стратегії досягнення успіху, які можуть зміцнюватися або послаблюватися вже в статусі молодого фахівця. При цьому, важливим бачиться те, наскільки чітко студенти, а потім молоді фахівці бачать свої професійно-службові плани.

Як показують дослідження, професійні орієнтації харківської молоді середини 1990-х рр. були досить аморфні: 31% респондентів було важко щонебудь сказати про свої професійні плани. Разом з тим набута (або яка набувається) спеціальність влаштовувала значну частину молоді: за «своєю» спеціальністю мали намір працювати 43% респондентів цієї категорії, тоді як міняти її збиралися лише 10%. За останні 20 років ситуація змінилася: за результатами дослідження «Студент XXI століття» сучасний студент більш визначений у своєму виборі. Він більш конкретний у своїх очікуваннях, сподівається більше на себе й планує свою кар'єру в умовах агресивного ринкового середовища.

За результатами нашого опитування, сьогодні молоді фахівці впевнені, що для успішної кар'єри студент повинен шукати роботу на неповний робочий день вже після третього курсу (69,5%). Лише 12,6% переконані, що спочатку потрібно отримати диплом про вищу освіту, а потім зайнятися пошуком роботи.

Можна припустити, що певні позиції студентів у 2009 році привели до відповідних стратегій молодих фахівців у 2014 році, що свідчить про те, що система чинників професійної успішності є складною і такою, що відчуває багатовекторний вплив.

Таким чином, досягнення професійного успіху залежить від ряду мікрофакторів, зокрема від якостей самої особистості. Для того, щоб молодий фахівець міг розраховувати на успіх у тій чи іншій діяльності, він повинен бути схильний до цієї роботи, бути професійно компетентним, комунікабельним тощо.

Аналізуючи результати проведених досліджень з точки зору мікрофакторів професійного успіху молодих фахівців, можна констатувати необхідність активної позиції молодого фахівця, його мотивації до досягнення кар'єрних цілей, системність і планомірність у побудові кар'єри. Саме це, а також постійний розвиток особистості молодого фахівця є основними факторами професійного успіху.

Однак велику увагу слід приділяти й інтегративним факторам: соціальний статус, рівень матеріальної забезпеченості, соціальні зв'язки індивіда, виховання, освіта, культурні традиції сім'ї та ін.

Таким чином, можна говорити про те, що всі три групи факторів: мікро-, мезо- і макро- роблять складний, багатовекторний вплив на успішність молодих фахівців.

Безумовно, крім названих вище, можна розглядати ряд інших факторів, наприклад, сімейні фактори. У цій групі розглядаються такі змінні, як батьківський і сімейний статус, а також конфлікт між професійним і особистим життям. Вплив двох перших на професійний успіх вимагає подальших досліджень з причини суперечливості результатів [155; 170]. Що стосується третьої характеристики, то в багатьох дослідженнях було доведено її негативний вплив на суб'єктивний успіх [153; 156; 161].

Як показали наші дослідження, одним з факторів досягнення професійного успіху також може розглядатися наявність стартового капіталу. При цьому даний фактор бачиться більш значущим для жінок-керівників (31,7% порівняно з 15,0% у чоловіків-керівників).

Досить часто говорять про везіння, вдачу в досягненні успіху. Але для аналізу об'єктивних і суб'єктивних елементів успішності молодих фахівців вони в сукупності не мають вагомого значення.

Важко не погодитися з вченими, що «з одного боку, вищі професійні досягнення нерідко пов'язані з активністю та участю інших людей (однодумців, групи підтримки, опонентів), вдалим збігом обставин, з умінням професіонала використовувати ці обставини. З іншого – успіху часто передують і супроводжують затяжні серії невдач, тривалі періоди роботи в екстремальних умовах, в умовах невизначеності тощо. Такі випробування відображають наявність латентних властивостей (якостей), станів людей і зовнішніх факторів, які в звичайних, «нормальних» і тим більше в лабораторних, штучних умовах не акцентовані. Але, можливо, саме подібні латентні фактори можуть виступати як базові, структурують і актуалізують

інші – ті, які і виявляються як функціональні системи і краще фіксуються апаратом сучасної науки, тоді як самі латентні фактори можуть залишатися за межею наукового аналізу, в області абстрагування» [113, с. 24]. Це ще раз підтверджує, що професійний успіх молодих фахівців – складний феномен, що формується і розвивається в системі багатфакторності.

Висновки до розділу 3

Ураховуючи пріоритет інтегративного підходу при вивченні молодих фахівців, ми обґрунтували необхідність аналізу факторів професійного успіху молодих фахівців на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікро-. До факторів першого класу належать, насамперед, специфіка ринку праці та культурно-ціннісний дискурс соціуму

Звернення до аналізу першої групи факторів призвело до диференціації макро- і мікроелементів соціального середовища як деякого поля, в якому відбувається формування і розвиток молодих фахівців. Аналіз соціального простору як макросередовища цього процесу з використанням теорії П. Сорокіна показав, що в його класифікації молоді фахівці – кумулятивна група, що поєднує в собі ознаки професійної, майнової і статусно-правової елементарних груп і характеризується наявністю спільних інтересів. З цієї точки зору вони формуються і розвиваються в контексті принципів сучасності (за К. Кумаром) як деяких «рамоч» для своєї успішності, а також через формування певних особистісних якостей (в основі аналізу – синдром «сучасної особистості», розглянутий вперше А. Інклсом).

Дані елементи переломлюються в особливому життєвому світі молодих фахівців. Його структура обумовлена об'єктивною і суб'єктивною диференціацією уявлень про реальність і сприйняттям життєвих подій, як на рівні особистості, так і на рівні соціальної спільноти. А залежить він від соціальної поведінки, взаємодії з іншими соціальними групами, що впливають на цінності й установки, соціальний досвід і цілі в житті та

професійній діяльності молодих фахівців.

Одне із соціальних полів, які сформовано у соціумі та впливають на професійний успіх молодого фахівця – ринок праці, де присутні в концентрованому вигляді соціальні очікування від молодого фахівця.

До факторів другого класу нами віднесено ВНЗ, роботодавець/організація в цілому. На цьому рівні, як показав аналіз, важливими для забезпечення професійного успіху виступають: формування і розвиток професійної культури, характер комунікацій з керівником і колективом тощо.

Дослідження продемонструвало, що основними причинами, за якими сучасні роботодавці приймають на роботу молодих спеціалістів, виступають: їх готовність до розвитку, професійні якості, особистісні якості і їх дисциплінованість.

Порівняння уявлень роботодавців з критеріями ефективності вузівської підготовки показало, що в цілому вони мають значні зони перетину, що є позитивним моментом у системі конструювання соціального поля «вуз-роботодавець».

Вузівські компоненти в значній мірі визначають успішність кар'єрного старту молодих фахівців. І максимально сприяє цьому сформований високий рівень професійної культури.

ВНЗ створює основу для формування сектора теоретичних знань, а роботодавець є суб'єктом, завдяки якому нарощуються практичні знання молодого фахівця

Поряд з цим, саме чинники мікрорівня лідирують у загальному переліку чинників досягнення успіху. Для третьої групи факторів важливими представляються особистісні та професійні якості молодих фахівців (наприклад, інтелект, здібності; професіоналізм; мотивація на досягнення мети; відповідальність), компетенції (професійні (фахові), загальні (інструментальні), що переносяться і персональні), стратегія побудови кар'єри та ін.

ВИСНОВКИ

Аналіз, проведений у дисертаційній роботі, дозволив концептуалізувати феномен професійного успіху молодих фахівців, виявити чинники та механізми його досягнення.

У дисертації проаналізовано підходи до розгляду понять «успіх», «професійний успіх», «професійний успіх молодих фахівців», «успішність» і «професійна успішність». Показано, що науковці по-різному ставляться до поняття успіху, як ціледосягненню, розділяючи його на індивідуальний і соціальний. Доведено, що за сучасних умов розуміння успіху у суспільстві не є монолітним, а випробовує на собі особливості сприйняття життєвих ситуацій людиною.

Молоді фахівці представляють особливу групу, яка має актуалізований інтерес до процесів досягнення успіху. У роботі уточнено на категоріальному рівні зміст поняття «молодий фахівець». На основі аналізу наукової літератури та нормативно-законодавчої бази показано, що у нових умовах, обумовлених глобалізаційними змінами, молодий фахівець – це випускник будь-якого професійного навчального закладу, що приступає до професійної діяльності та має практичний досвід і стаж роботи за обраною спеціальністю до трьох років. Показано, що до такого формального розуміння феномену «молодий фахівець» у сучасних умовах для соціологічного аналізу варто додати категорію «працюючий студент», яка відбиває тенденцію раннього кар'єрного старту молоді.

Ефективний аналіз молодих фахівців у контексті їх професійного успіху можливо здійснювати з використанням двох базових площин: ключові характеристики молодих фахівців (ми пропонуємо розподіляти їх на три групи: психологічні, соціальні та професійно-трудова) та їх реальні і потенційні статуси (аналіз молодих фахівців варто здійснювати у системі «молодий фахівець-спеціаліст-професіонал»). Доведено, що принципову роль у досягненні молодими фахівцями подальших професійних статусів відіграє

їх професійна суб'єктність як міра ініціативності, активності, самостійності, відповідальності молодого фахівця у процесі професійної діяльності.

Пошук пізнавально ефективних теоретичних конструкцій до розгляду професійного успіху молодих фахівців продемонстрував, що в даному напрямку можна використовувати потенціал окремих макро- та мікросоціологічних теоретичних напрямків (наприклад, структурного функціоналізму і теорії соціального обміну), у контексті яких молодий фахівець як елемент соціуму допомагає задовольнити соціальну потребу у кваліфікованих працівниках, який замінить працівника в майбутньому або буде виконувати у майбутньому його соціальну роль. Це свого роду стартова позиція, з якої починається професійний успіх, боротьба за першість, за реалізацію свого потенціалу і своїх потреб. З плином часу молодий фахівець перейде в категорію спеціалістів та/або професіоналів. Аналізуючи молодого фахівця з точки зору мікросоціологічного підходу, можна побачити, що молодий фахівець обмінюється своїми набутими знаннями та вміннями на матеріальний дохід, робоче місце та інші складові робочого процесу. Також йде постійний обмін цінностями в контексті соціальних взаємодій між різними групами, що визначає стан, статус і рівень включеності молодих фахівців як соціальних акторів до соціальних процесів.

Очевидно, що використання окремих методологічних підходів до вивчення молодого фахівця та його професійного успіху не дає можливість отримати максимально об'єктивну картину. Тому найбільш продуктивним нам бачиться інтегративний підхід, що охоплює можливості кількох соціологічних теорій і має значний потенціал для формування бачення і дослідження професійного успіху молодого фахівця.

Спираючись на проведений аналіз феномену професійного успіху та з урахуванням особливостей молодих фахівців як суб'єктів досягнення успіху, ми визначили професійний успіх молодих фахівців як сукупність результатів їх професійної діяльності на початку трудової діяльності, яка має позитивний об'єктивний і суб'єктивний вимір. Тобто професійний успіх можна

розглядати як об'єктивно-суб'єктивну характеристику діяльності молодого фахівця, яка знаходить своє відображення в професійному та службовому зростанні, позитивній динаміці доходів, професійному визнанні, успішній адаптації до трудової діяльності, сформованості широкої мережі соціально-професійних контактів, мотивації на розвиток та успіх, у професійних, особистісних якостях та компетентностях молодих фахівців, які є необхідними для успіху в професійній сфері, а також у їхніх позитивних оцінках та самооцінках.

Сьогодні можна виокремити кілька сформованих теоретичних концептуальних підходів до аналізу професійного успіху – системний, діяльнісний, суб'єктно-діяльнісний та особистісний. Враховуючи ці підходи, а також авторське визначення професійного успіху молодого фахівця, в соціологічному аналізі професійної успішності молодих фахівців важливим бачиться виділення маркерів, показників, за якими можна здійснювати вимірювання їх професійного успіху.

У роботі виявлені основні складові професійного успіху молодих фахівців в сучасному українському суспільстві. Його показниками за сучасних умов визначено професійне і службове зростання, рівень і динаміка доходів, визнання професійним товариством, професійна самореалізація. Показано, що в системі цих показників наявні маркери модерністського та постмодерністського типів, які є наслідками трансформаційних змін у суспільстві.

Одним з основних показників професійного успіху молодих фахівців є професійне і кар'єрне зростання. Серед інших критеріїв: рівень та динаміка матеріальної забезпеченості; мережа соціально-професійних контактів і отримання визнання в ній. Важливими критеріями є професійна соціалізація і рівень знань, сформованих компетентностей молодих фахівців, їх особистісні якості, тощо.

За допомогою проведеного автором досліджень здійснено вимір виділених індикаторів у соціальному та індивідуальному вимірах. У першому

показано, що кар'єра та кар'єрне зростання сприймається сьогодні не як лінійний процес, тобто вертикальна кар'єра (яка є домінуючою моделлю кар'єри індустріального суспільства), а як складний процес самореалізації молодих фахівців в організаціях через набір горизонтальних кар'єр (що притаманне інформаційному суспільству). Швидкість кар'єрного переміщення посідає одне з провідних місць у системі характеристик успішності молодих фахівців.

Звернення до аналізу професійної соціалізації як складової професійного успіху молодих фахівців продемонструвало, що вона може здійснюватися на трьох рівнях: інституційному, груповому та особистісному. Показано, що принципову роль у досягненні професійного успіху відіграють мотиваційні аспекти у діяльності молодого фахівця.

Звернення до соціальної оцінки особистісних якостей, які дозволяють здійснювати постановку професійних цілей, обирати способи їх досягнення, ефективно реалізовувати стратегії щодо їх здійснення, показало, що найбільш важливими серед них є: працездатність, комунікабельність, дисциплінованість і старанність. Але не всі потрібні для успіху якості наявні у молодих фахівців. Проведений аналіз показав, що найбільш «слабкими» позиціями в системі особистісних якостей є володіння молодими фахівцями такими якостями, як дисциплінованість і старанність, організаторські здібності, здатність до ділової співпраці.

Індивідуальний вимір професійного успіху молодих фахівців підтвердив дієвість критерію кар'єрного зростання. Для аналізу цього показника задіяний потенціал феномену кар'єрної стратегії, а також введено поняття «кар'єрний старт» як початок професійного шляху у конкретній галузі.

Показано, що існують розриви між уявленнями роботодавців та молодих фахівців щодо оцінки окремих складових професійного успіху останніх. Вони, перш за все, стосуються уявлень про особисті якості молодого фахівця. Компаративний аналіз дозволив виокремити ядро

універсальних в цьому аспекті якостей. До них віднесено: працездатність, дисциплінованість, комунікабельність, ініціативність.

В якості одного з механізмів досягнення професійного успіху розглянуто адаптацію молодих фахівців. Аналіз показав, що швидка адаптація посідає лідируючу позицію в системі індикаторів успішності молодих фахівців. Деталізація за видами адаптації продемонструвала, що найбільш тривалою, а значить і найбільш проблемною є адаптація до системи управління організацією, до професійних обов'язків і економічних особливостей організації, що утруднює рух молодих фахівців на шляху досягнення ними професійного успіху.

Для аналізу адаптації як механізму досягнення професійного успіху молодих фахівців нами введено поняття «адаптаційний потенціал молодого фахівця», під яким розуміємо сукупність його особистісних якостей, які визначають успішність його адаптації, сприяють розширенню адаптаційних навичок тощо.

Звернення до такого механізму досягнення професійного успіху молодими фахівцями як конструювання соціально-професійних контактів та мереж показав, що в цьому аспекті існує різниця очікувань молодих фахівців і вимог керівників, яка зберігається протягом останніх десяти років. Це свідчить про те, що фактори й середовище формування молодого фахівця ще не узгоджені повною мірою із середовищем його професійної діяльності, відірвані один від одного, що знижує потенціал досягнення успіху молодими фахівцями.

Порівняння позицій молодих фахівців та роботодавців щодо цього механізму та його результативності для досягнення професійного успіху дозволяють зробити висновок, що він має двоякий характер, який може розглядатися з точки зору значущості для молодих фахівців і для роботодавців окремо.

Продемонстровано, що інтерес представляють не тільки окремі складові професійного успіху, а їх сукупність. Кластерний аналіз дозволив нам виділити три кластери молодих фахівців: «успішні», «зростаючі» та

«неуспішні», які диференціюються за ступенем наявності у їхніх представників виділених нами критеріїв.

«Успішні» – затребувані на ринку, мають досить високий статус і динаміку його зміни; їхня робота достатньо високо оплачується; вони позитивно оцінюють свої професійні перспективи, мотивовані на розвиток; їх соціально-професійні контакти динамічно розширюються і вони вже отримали достатнє професійне визнання колег та керівництва; їх особистісні та професійні якості, необхідні для успіху, розвинені на високому рівні. «Зростаючі» прагнуть встановлювати і зміцнювати професійні та особисті зв'язки, підвищуючи свою інтегрованість у професійне середовище; мають достатньо професійних знань і умінь для того, щоб на високому рівні виконувати професійні обов'язки; орієнтовані на збереження та поступове підвищення свого професійного статусу; їх рівень заробітної платні коливається в широкому діапазоні, проте його підвищення є їх метою. «Неуспішні» – їх професійне спілкування не спрямоване на перспективу, в цілому обмежене через недостатню професійну компетентність та/або особистісні якості; рівень заробітної платні у них невисокий і чітко фіксований; їх професійна діяльність зазвичай обмежується рамками виконавської роботи; вони володіють низьким рівнем адаптивності і відчують складності по більшості напрямків адаптації, що визначає їх низький рівень професійної та службової мобільності). Показано, що найбільш динамічними індикатори професійної успішності є в групі «успішні», де молоді фахівці сприймають роботу як процес безперервного самоудосконалення.

Ці дані надають можливість визначати напрямки роботи з різними категоріями молодих фахівців, використовувати різні стратегії їх професійного розвитку та кар'єрного просування, а висновки мають своє подовження у контекстуальному дослідженні соціального середовища життєдіяльності молодих фахівців, яке має вплив на професійний успіх молодих фахівців.

Побудова грамотної стратегії професійного успіху та розвитку компетенцій торкається великої кількості факторів: професійних, особистих та інших. Усі нові ознаки суспільства необхідно враховувати при аналізі молодого фахівця, так як спираючись на них, він конструює свої дії виходячи з нових принципів життєдіяльності суспільства, таких як усвідомлення великої кількості можливостей виборів, відчуття суб'єктивної сили, потреба у придбанні нового досвіду та інші.

Поряд з цим, варто пам'ятати, що сучасний молодий фахівець живе в особливому соціальному полі, що знаходиться в процесі трансформації, а молоді освічені фахівці є носіями і творцями нових норм і правил. Такі інституційні перетворення стають вагомими факторами трансформації суспільства.

Таким чином, молодий фахівець інтегрований у макропроцеси суспільного розвитку і знаходиться під їх впливом. Поряд з цим, він конструює свій життєвий світ, який окреслює його індивідуальну життєву лінію. Саме тому у аналізі молодих фахівців важливим є поєднання макро- і мікропоказників його успіху.

Молодий фахівець активно включений в сучасне соціальне поле, де взаємодіє на якісно новому (для себе) рівні з усіма соціальними суб'єктами. Завдяки тому чи іншому стану суспільства, молоді фахівці мають багато варіантів вибору і можливостей, але також їм доводиться постійно обирати і нести відповідальність за свій вибір.

Аналіз показав, що планування відіграє важливу роль у виборі стратегії професійної успішності, оскільки постійні зміни в умовах соціального простору змушують молодого фахівця дивитися вперед і прагнути побачити передумови змін.

Усю сукупність факторів забезпечення професійного успіху ми об'єднали у три групи: мікро-, мезо- та макро-. До мікрофакторів віднесено особистісні та професійні характеристики молодих фахівців, до мезочинників

– роль ВНЗ і роботодавця (організації в більш широкому контексті), до макрочинників – загальні соціально-економічні та політичні чинники.

Аналіз показав, що розуміння про необхідні якості конкурентоспроможного фахівця на різних рівнях соціальної взаємодії (наприклад, очима роботодавця та молодого фахівця) можуть різнитися, що може стати перешкодою для досягнення успіху молодим фахівцем. При порівнянні показників з погляду об'єктивної оцінки професійного успіху найбільш значущими виступають працездатність, комунікабельність, дисциплінованість і старанність, ініціативність і здатність до ризику. При цьому найслабшою ланкою в реальній картині володіння перерахованими якостями є дисциплінованість і старанність.

Значний вплив на молодого фахівця має і ВНЗ, оскільки саме там відбувається закладка основних теоретичних і практичних знань і навичок. Вузівські компоненти в значній мірі визначають успішність кар'єрного старту молодих фахівців. І максимально сприяє цьому сформований високий рівень професійної культури.

ВНЗ створює основу для формування сектора теоретичних знань, а роботодавець є суб'єктом, завдяки якому нарощуються практичні знання молодого фахівця. На цьому рівні, як показав аналіз, важливими для забезпечення професійного успіху виступають: розвиток професійної культури, характер комунікацій з керівником і колективом тощо.

Порівняння уявлень роботодавців з критеріями ефективності вузівської підготовки показало, що в цілому вони мають значні зони перетину, що є позитивним моментом у системі конструювання соціального поля «вуз-роботодавець».

В цілому, розгляд проблеми досягнення професійного успіху молодими фахівцями дає можливість зробити висновок про те, що його детермінантами в сучасному соціальному полі є:

- набір розвинених компетенцій за обраною спеціальністю, що включає в себе необхідні професійні знання, вміння, навички, готовність орієнтуватися в умовах, що змінюються і рішення нестандартних завдань;
- особистісні якості, необхідні для успішної роботи, особливе місце займають такі характеристики: високий рівень самомотивації, готовність брати на себе відповідальність, комунікабельність і активність;
- безперервність у досягненні своїх професійних цілей;
- усвідомленість – будь-яка кар'єра повинна бути доцільна, здійснюватися відповідно до індивідуальних цілей;
- маневреність – можливість адаптуватися і бути гнучким у побудові кар'єрного руху;
- стратегічність – розуміння власного потенціалу і планування кар'єрного та професійного шляху.

Таким чином, професійний успіх є не випадковим фактом (хоча синергетичний підхід допускає таку можливість), а результатом постійної діяльності молодого фахівця в напрямку свого розвитку і побудови кар'єри. Високий рівень самомотивації, розуміння вимог сучасного соціального поля і грамотна підтримка ВНЗ і роботодавця складають основу майбутнього становища молодого фахівця в соціумі, базу його професійного успіху.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования / К. А. Абульханова-Славская // Социальная психология в трудах отечественных психологов / сост. и общ. ред. А. Л. Свенцицкого. – СПб. : Питер, 2000. – С. 289–314.
2. Бавыкина Е. Н. Анализ уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов-экономистов менеджеров (на примере выпускников БТИ АлтГТУ) / Е. Н. Бавыкина, Л. Г. Миляева // Казанская наука. – 2011. – № 8. – С. 29–32.
3. Бавыкина Е. Н. Карьерные стратегии молодых специалистов, оказывающие влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста России / Е. Н. Бавыкина // Мир науки, культуры, образования. – 2012. – Вып. 6. – С. 117–119.
4. Байденко В. Компетенции в профессиональном образовании / В. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 21–25.
5. Балакірєва О. М. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О. М. Балакірєва, О. О. Яременко, О. В. Валькована, В. В. Онікієнко. – Київ : Держ. ін.-т. пробл. сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.
6. Балецкая Л. Н. Атрибуты профессионального успеха [Электронный ресурс] / Л. Н. Балецкая // Современные проблемы науки и образования : электрон. науч. журн. / Рос. акад. естествознания. – М., 2013. – № 4. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2013/4/287.pdf>.
7. Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма – ответы на глобализацию / У. Бек. – М. : Прогресс–Традиция, 2001. – 304 с.
8. Бизюкова И. В. Кадры: подбор и оценка / И. В. Бизюкова. – М., 1989. – 143 с.
9. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства : навч.-метод. посіб. по модулю «Соціологія кар'єри» / О. В. Бікла, В. В. Бурега. – Донецьк : ДонДУУ, 2009. – 200 с.

10. Бірченко О. В. Оптимізація професійного самовизначення випускників вищих навчальних закладів України в умовах становлення ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук : спец. 22.00.06 «Соціологія освіти, науки і культури» / Бірченко Олена Володимирівна ; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Харків, 2002. – 18 с.

11. Блумер Г. Коллективное поведение / Г. Блумер ; пер. Д. Водотынского // Американская социологическая мысль : тексты / сост. Е. И. Кравченко ; под ред. В. И. Добренкова. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 115 с.

12. Блумер Г. Общество как символическая интеракция / Г. Блумер // Современная зарубежная социальная психология : тексты / под ред. Т. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – С. 173–179.

13. Блумер Г. Социальные проблемы как коллективное поведение / Г. Блумер ; пер. И. Ясавеева // Контексты современности-II : актуальные проблемы общества и культуры в западной социальной теории : хрестоматия / сост. и общ. ред. С. А. Ерофеева. – 2-е изд., доп. и перераб. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2001. – С. 150–151.

14. Богдан Н. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза / Н. Богдан, Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 18–21.

15. Богданов Е. Н. Построение модели будущего специалиста / Е. Н. Богданов, Г. П. Иванов, Л. Н. Митюхина // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 4. – С. 84–99.

16. Богл Дж. Не верьте цифрам! Размышления о заблуждениях инвесторов, капитализме, «взаимных» фондах, индексном инвестировании, предпринимательстве, идеализме и героях / Дж. Богл. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 545 с.

17. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – М. : ИП РАН, 2006. – 623 с.

18. Большой толковый психологический словарь : в 2 т. / под ред. А. Ребер. – М. : Вече АСТ, 2003. – Т. 2. – 592 с.
19. Большой экономический словарь / [сост. Борисов А. Б.]. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
20. Вайсбург А. В. Проблемы профессиональной социализации социологов в регионе [Электронный ресурс] / А. В. Вайсбург // Регионология / Мордов. гос. ун-т им. Н. П. Огарева. – Саранск, 2009. – № 1. – Режим доступа: <http://regionsar.ru/node/277>
21. Варюшкин С. В. Проблемы профессиональной социализации современной молодежи [Электронный ресурс] // Наука и философия. Социогуманитарные проблемы молодежи : онлайн. б-ка. – Режим доступа: http://tomb-raider6.narod.ru/lib/ss/sociogumanitarnye_problemy_molodj/problemy_professionalnoj_socializ.html
22. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранные произведения : пер. с нем. ; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова ; предисл. П. П. Гайдено. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
23. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М. : Прогресс, 1984. – 368 с.
24. Вершловский С. Г. О проблемах молодых учителей [Электронный ресурс] / Семен Григорьевич Вершловский. – Режим доступа: <http://iok.rcokoit.ru/publication.htm?pub=1>
25. Викторова Т. С. Синергетический подход в управлении [Электронный ресурс] / Т. С. Викторова // Образовательный сайт Викторовой Т. С. – Режим доступа: <http://www.biktorova-ts.ru/page97/page108/index.html>.
26. Вирина И. В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей / И. В. Вирина // Соц. политика и социология. – 2007. – № 2. – С. 174–177.
27. Владаина В. Учись работать, студент. Трудовые будни украинской молодежи [Электронный ресурс] / Виктория Владаина. – Режим доступа:

http://censor.net.ua/resonance/220690/uchis_rabotat_student_trudovye_budni_ukrainskoyi_molodeji

28. Галкин В. П. Проблемы современности. Теоретические аспекты и основы экологической проблемы : толкователь слов и идиоматических выражений [Электронный ресурс] / В. Галкин ; Чуваш. гос. ун-т им. И. Н. Ульянова ; УНПП «Лаб. проблем цивилизации». – Чебоксары, 1997. – Режим доступа: <http://terme.ru/dictionary/519>

29. Гарднер Г. Великолепная пятерка: Мыслительные стратегии, ведущие к успеху / Г. Гарднер. – М. : Альпина Бизнес Букс , 2008. – 160 с.

30. Главные ошибки молодых специалистов при поиске работы / Карьера. – 2004. – № 7/8. – С. 14–27.

31. Громов И. А. Западная теоретическая социология / И. А. Громов, А. Ю. Мацкевич, В. А. Семенов. – СПб. : Ольга, 1996. – 286 с.

32. Гудзенко О. З. Характерные черты социального успеха: теоретический аспект [Электронный ресурс] / О. З. Гудзенко // Современные технологии социологических опросов Т. 13. Психология и социология / Publishing house Education and Science. – Praha, 2008. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/24_SVMN_2008/Psihologia/27147.doc.htm

33. Гуссерль Э. Кризис европейских наук и трансцендентальная феноменология / Э. Гуссерль ; пер. с нем. Д. В. Складнева. – СПб. : Владимир Даль, 2004. – 396 с.

34. Даль В. И. Большой иллюстрированный толковый словарь русского языка: современное написание / Владимир Даль ; предисл. Юрия Медведева. – М. : АСТ, 2005. – 348 с.

35. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта : пер. с нем. / Р. Дарендорф // Социол. исслед. – 1994. – № 5. – С. 142–147.

36. Дементий Л. И. Ответственность как ресурс личности : монография / Л. И. Дементий. – М. : Информ-Знание, 2005. – 188 с.

37. Джемс У. Прагматизм. Новое название для некоторых старых методов мышления / У. Джемс // Популярные лекции по философии ; Пер. с

англ. П. Юшкевич с приложением статьи переводчика о прагматизме. – СПб. : Шиповник, 1910. – 237 с.

38. Дьюи Дж. Психология и педагогика мышления / Дж. Дьюи ; пер. с англ. Н. М. Никольской. – М. : Совершенство, 1997. – 208 с.

39. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн. : Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.

40. Дюркгейм Э. Самоубийство: Социологический этюд / Э. Дюркгейм ; Пер. с фр. с сокр.; Под ред. В. А. Базарова. – М.: Мысль, 1994. – 399 с.

41. Епишкин Н. И. Исторический словарь галлицизмов русского языка [Электронный ресурс] / Н. И. Епишкин. – М., 2010. – Режим доступа: <http://gallicismes.academic.ru/>

42. Жиркова В. Статус: «молодой специалист» [Электронный ресурс] / Варвара Жиркова // Наш университет online. – 2010. – 20 окт. – Режим доступа: http://nu.s-vfu.ru/topic_week/status-molodoy-spetsialist/

43. Иванов В. Ю. Карьера менеджера как объект исследования и управления / В. Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 3. – С. 38–49.

44. Ильина В. В. Проблематика личностного кризиса в психологической науке [Электронный ресурс] / В. В. Ильина // Концепт. – 2014. – Современные научные исследования: актуальные теории и концепции. – ART 64405. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2014/64405.htm>

45. Ионин Л. Г. Культура и социальная структура / Л. Г. Ионин // Социол. исслед. – 1996. – № 3. – С. 31-42.

46. Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця / В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова. – Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. – 415 с.

47. Карпов Е. Б. Анализ динамики рынка труда молодых специалистов Тульского региона [Электронный ресурс] / Карпов Е. Б., Карпова Е. А. //

Социально-экономические и психологические проблемы управления // Сборник научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете с 23 по 25 апреля 2013 года / Под общей ред. М. Г. Ковтунович. Часть 1. – М.: МГППУ, 2013. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63130.shtml

48. Катаев С. Л. Некоторые модели социокультурной трансформации [Текст] / С. Л. Катаев, А. Д. Шамровский // Практична філософія : Науковий журнал. – 2003. – № 1. – С. 137-144.

49. Кирюшина М. В. Объективная и субъективная стороны идеи успеха / М. В. Кирюшина // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н. И. Лобачевского. – Н. Новгород, 2006. – № 1. – С. 215–218.

50. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Л. А. Козер ; пер. с англ. О. Назаровой ; под общ. ред. Л. Г. Ионина. – М. : Дом интеллектуал. кн. : Идея-пресс, 2000. – 295 с.

51. Козлов Н. И. Формула успеха, или Философия жизни эффективного человека / Н. И. Козлов. – М. : АСТПРЕСС, 2003. – 304 с.

52. Колер Ю. Обеспечение качества, аккредитация и признание квалификаций как контрольные механизмы Европейского пространства высшего общества / Ю. Колер // Высшее образование в Европе. – 2003. – № 3. – С. 18–27.

53. Котовский В. В. Представления студенческой молодежи о профессиональном успехе [Электронный ресурс] / В. В. Котовский, И. П. Краснощеченко // Вестн. Челябин. гос. пед. ун-та. – Челябинск, 2014. – № 6. – С. 58–68. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-studencheskoy-molodezhi-o-professionalnom-uspehe>

54. Куцевляк Е. С. Молодой специалист и работодатель на современном рынке труда: проблемы поиска единых стратегий / Е. С. Куцевляк // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків, 2009. – Т. 15. – С. 544–548.

55. Куцевляк Е. С. Основные проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда / Е. С. Куцевляк // Наука в современном обществе: инновационные подходы и решения : программа и материалы междунар. науч.-теорет. конф. молодых ученых, 13–14 апр. 2012 г. / Нар. укр. акад. – Харьков, 2012. – С. 43–46.

56. Куцевляк Е. С. Проблемы и перспективы современного молодого специалиста с позиции работодателя / Е. С. Куцевляк // Вчені зап. Харків. гуманітар. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Харків, 2012. – Вип. 17. – С. 71–76.

57. Латуша Н. В. Професійна мобільність як чинник професійної успішності молодого фахівця [Електронний ресурс] / Н. В. Латуша. – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf022015/1010-latusha-n-v-profesyna-moblntst-yak-chinnik-profesynoyi-uspshnost-molodogo-fahvcya.html>

58. Лейффрид Н. В. Особенности представлений студентов разных курсов обучения об успехе в профессиональной деятельности [Електронний ресурс] / Н. В. Лейффрид, А. И. Моисеева // Вестн. Омского ун-та. Серия «Психология». – Омск, 2012. – № 1. – С. 38–42. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-predstavleniy-studentov-raznyh-kursov-obucheniya-ob-uspehe-v-professionalnoy-deyatelnosti#ixzz3U1Gsg9Ue>

59. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М., 1984. – 350 с.

60. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях / А. Г. Маклаков // Психологический журнал. – 2008. – Т. 22. – №1. – С. 32–35.

61. Марков В. Н. Проблемы профессиональной самореализации кадров управления / В. Н. Марков. – М. : РАГС, 2004. – 106 с.

62. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : РАГС, 1996. – 312 с.

63. Мертон Р. Социальная структура и аномия // Социология преступности (современные буржуазные теории) / пер. с фр.

Е. А. Самарской ; ред. перевода М. Н. Грецкий. – М. : Прогресс, 1966. – С. 299–313.

64. Мертон Р. Явные и латентные функции [Электронный ресурс] / Р. Мертон // Socioline.ru : учеб., моногр. по социологии. – Режим доступа: <http://socioline.ru/pages/r-merton-yavnye-i-latentnye-funktsii>

65. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон. – М. : Дело, 1993. – 356 с.

66. Михайлова О. В. Прологомены к определению понятия «успех» [Электронный ресурс] / О. В. Михайлова // Вестн. Томск. гос. ун-та. – 2007. – № 301. – С. 43–45. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/prolegomeny-k-opredeleniyu-ponyatiya-uspeh>

67. Молл Е. Управленческая карьера в России / Е. Молл // Проблемы теории и практики в управления. – 1996. – № 6. – С. 54–68.

68. Назарова Л. В. Карьерные стратегии студенческой молодежи в современном российском обществе : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. социол. наук : спец. 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» / Назарова Л. В. ; Южный федерал. ун-т. – Ростов н/Д, 2011. – 30 с.

69. Нефедова Н. И. Социальные представления об успехе [Электронный ресурс] // Вестн. Волгоград. гос. ун-та. Сер. 7. Философия. Социология и социальные технологии. – Волгоград, 2003. – № 3. – С. 141–146. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-predstavleniya-ob-uspehe>

70. Нехаева Ю. А. Социально-психологические качества личности успешных в трудоустройстве молодых специалистов : дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : 19.00.05 «Социальная психология» / Нехаева Ю. А. – Ярославль, 2008. – 169 с.

71. О внесении изменений в федеральную целевую программу «Социальное развитие села до 2012 года» : постановление Правительства РФ от 31 янв. 2009 г. № 83 [Электронный ресурс] // Федеральные целевые

программы России. – Режим доступа: <http://fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2007/151/>

72. Образование для жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://orenipk.ru/rmo_2007/RMO_site/2_3/ssilki/komp.doc

73. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – М. : Оникс, 2009. – 736 с.

74. Парк Р. П. Человеческая миграция и маргинальный человек / Р. П. Парк // Социальные и гуманитарные науки за рубежом. Сер. 11, Социология : реферат. журн. / ИНИОН РАН. – М., 1998. – № 2. – С. 167–176.

75. Петровичев М. В. Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов как объект научного исследования / М. В. Петровичев // Известия Тульского государственного ун-та. Гуманитарные науки. – 2012. – Вып. № 1-1. – С. 43-52.

76. Пирс Ч. С. Феноменология / Ч. С. Пирс // Избранные философские произведения ; Пер. с англ. К. Голубович, К. Чухрукидзе, Т. Дмитриева. – М. : Логос, 2000. – С. 116-161.

77. Погребная В. Л. Эпистемологическая связь категорий «профессиональная деятельность» и «профессионализм» в социологии профессионализма / В. Л. Погребная // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2009. – № 844.

78. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму як галузь соціології: онтологічні, епістемологічні, практичні аспекти (на прикладі діяльності органів внутрішніх справ України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора соц. наук : спец. 22.00.04 «Спеціальні та галузеві соціології» / Вікторія Леонідівна Погрібна ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2009. – 35 с.

79. Поляков В. А. Технология карьеры / В. А. Поляков // ЭКО. – 1996. – № 1. – С. 12–18.

80. Понятие и критерии профессиональной успешности [Электронный ресурс] // Psyera : гуманитар.-правовой портал. – Режим доступа: <http://psyera.ru/ponyatie-i-kriterii-professionalnoy-uspeshnosti-658.htm>

81. Порядок працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням, затв. Постановою Каб. Міністрів України від 27 серп. 2010 р. № 784 [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF>

82. Посохова С. Т. Психология адаптирующейся личности : монография / С. Т. Посохова. – СПб., 2001. – 780 с.

83. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України № 2998 від 5 лют. 1993 р. // Верховна Рада України. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>

84. Проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов и их руководителей : отчет по результатам исследования. – Харьков, 2001. – 45 л. – Неопублик. рукопись.

85. Профессионал [Электронный ресурс] // Толковый словарь русских существительных. – Режим доступа: http://noun_ru.academic.ru/9728/%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82

86. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М. : Институт практической психологии, Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.

87. Разработка предложений по сокращению перечня специальностей и направлений подготовки с учетом сопоставленного анализа с зарубежными аналогами / сост. С. А. Подлесный [и др.]. – Красноярск, 2004. – 108 с.

88. Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта / Й. Риддерстрале, К. Нордстрем. – СПб., 2003. – 280 с.

89. Риддерстрале Й. Караоке-капитализм / Й. Риддерстрале, К. Нордстрем. – СПб., 2004. – 328 с.

90. Ритцер Дж. Современные социологические теории / Дж. Ритцер. – 5-е изд. – СПб. : Питер, 2002. – С. 318–319.

91. Родина О. Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» / О. Н. Родина // Вестн. Моск. гос. ун-та им. М. В. Ломоносова. Сер. 14, Психология. – М., 1996. – № 3. – С. 55–62.

92. Родионова Е. А. Субъектный подход к определению профессиональной успешности [Электронный ресурс] / Е. А. Родионова // Социально-экономические и психологические проблемы управления : сб. науч. ст. по материалам I (IV) Междунар. науч.-практ. конф., 23–25 апр. 2013 г. / Моск. город. психол.-пед. ун-т. – М., 2013. – Ч. 1. – С. 295–308. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_issue/63215.shtml

93. Синягин Ю. В. Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификация / Ю. В. Синягин. – М. : РАГС, 2004. – 49 с.

94. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М., 2000. – 421 с.

95. Словарь бизнес-терминов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/12251>

96. Словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка [Электронный ресурс] / под ред. А. Н. Чудинова. – Режим доступа: http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_fwords/33975/%D0%A1%D0%9F%D0%95%D0%A6%D0%98%D0%90%D0%9B%D0%98%D0%A1%D0%A2

97. Сокурская Л. Г. Студенчество на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода : [монография] / Сокурская Л. Г. ; Харьк. нац. ун-т им. В. Н. Каразина. – Харьков : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2006. – 576 с.

98. Сорокин П. А. Структурная социология / П. А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 156–220.

99. Сосновая Н. Профессионал – это не тот, кто умеет работать хорошо, а тот, кто не умеет работать плохо [Электронный ресурс] / Сосновая Н. // Персонал-Профи : тренинг, консалтинг, рекрутинг. – Режим доступа: <http://www.p-profy.ru/professional-eto-ne-tot-kto-umeet-rabotat-horosho-tot-kto-ne-umeet-rabotat-ploho>

100. Социальная активность специалиста: истоки и механизмы формирования: (социол.анализ) / [под ред. Е. А. Якубы]. – Харьков : Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-те, 1983. – 216 с.

101. Социологические концепции успеха [Электронный ресурс] // Deims : тренинг. центр имиджевой культуры. – Режим доступа: <http://www.deims.ru/life-paradigma-success.html>

102. Социологический словарь [Электронный ресурс] // Мир словарей. Режим доступа: http://gufo.me/soc_a

103. Социологический энциклопедический словарь : на рус., англ., нем., фр. и чеш. яз. / ред.-координатор Г. В. Осипов. – М. : ИНФРА-М, Норма, 1988. – 488 с.

104. Социология : крат. темат. слов. / Ю. А. Агафонов [и др.] ; под ред. А. Н. Елсукова. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 317 с.

105. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций : монография / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. В. И. Астаховой. – Харьков : Изд-во НУА, 2010. – 408 с.

106. Студенты: образ будущего [Электронный ресурс] : 4-й годовой социол. отчет по результатам междунар. исслед. студ. молодежи разных стран мира // Gorshenin Institute – 2011. – 29 апр. – Режим доступа: http://institute.gorshenin.ua/annuals/5_studentsi_obraz_budushchego.html

107. Сурина И. А. Ценностные ориентации как предмет социологического исследования : уч.-метод. пособие / И. А. Сурина ; Ин-т молодежи, каф. социологии. – М., 1996. – 130 с.

108. Теоретическая модель политической коммуникации [Электронный ресурс] // Студопедия. – 2015. – 3 февр. – Режим доступа: <http://studopedia.org/8-188863.html>

109. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] : в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. – М. : Совет. энцикл. : ОГИЗ : Гос. изд-во иностр. и нац. слов. 1935–1940. Т. 1–4. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ushakov/1038210>

110. Толочек В. А. Интерсубъектные, интра-субъектные и внесубъектные факторы профессиональной успешности / В. А. Толочек // Социология и управление персоналом. – 2008. – № 2. – С. 155–161.

111. Толочек В. А. Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки / В. А. Толочек // Акмеология. – 2006. – № 1. – С. 70–81.

112. Толочек В. А. Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные аспекты / В. А. Толочек // Методы исследования психологических структур и их динамики. – М. : ИП РАН, 2007. – Вып. 4.

113. Толочек В. А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена / В. А. Толочек // Человек. Сообщество. Управление. – 2010. – № 2. – С. 20–38.

114. Филиппов Ф. Р. От поколения к поколению: социальная подвижность / Ф. Р. Филиппов. – М. : Мысль. – 1989. – 240 с.

115. Философский энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. 2010. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/517081>

116. Фролов С. С. Социология : учеб. для студентов вузов / С. С. Фролов. – 3-е изд., доп. – М. : Гардарики, 2001. – 343 с.

117. Хабермас Ю. Демократия. Разум. Нравственность / Ю. Хабермас. – М., 1995. – 736 с.

118. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия // Современная западная теоретическая социология. – М., 1992. – Вып. 1. – С. 57–101.

119. Хайдеггер М. Бытие и время / М. Хайдеггер. – М. : Ad Marginem, 1997. – 452 с.
120. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопр. психологии. – 2008. – № 4. – С. 147–153.
121. Хатунцев А. Н. Маркетинговые исследования рынка профессиональных знаний и навыков / А. Н. Хатунцев // Маркетинг в России и за рубежом. – 2003. – № 1. – С. 28–35.
122. Хоманс Дж. Возвращение к человеку / Дж. Хоманс // Американская социологическая мысль : тексты / под ред. В. И. Добренькова. – М., 1994. – С. 46–61.
123. Хук С. Моральная теория Джона Дьюи / С. Хук // Прагматический натурализм в американской философии ; Пер. с англ. В. Кувакин, А. Митрофанова. – М.: РГО, 2003. – С. 70-83.
124. Хухлаева О. В. Особенности психологического здоровья современных студентов / О. В. Хухлаева // Пед. образование и наука. – 2001. – № 1. – С. 37–40.
125. Чернышова А. Высокий старт или Как начать работу молодому специалисту / А. Чернышова // Работа & зарплата. – 2007. – № 2.
126. Чучилина Е. С. Основные индикаторы профессиональной успешности молодых специалистов в современном украинском обществе / Е. С. Чучилина // Грані : наук.-теор. і громад.-політ. альманах. – 2015. – № 6 (122). – С. 115–120.
127. Чучилина Е. «Молодой специалист» как категория современного социологического анализа / Екатерина Чучилина // Социол. студии : наук.-практ. журнал. – 2015. – № 1 (6). – С. 28-34.
128. Шадриков В. Д. Ментальное развитие человека / В. Д. Шадриков. – М. : Аспект-Пресс, 2007. – 328 с.
129. Шишов С. Е. Качество образования как объект мониторинга в информационном обществе / С. Е. Шишов // Образование и наука. – 2008. – № 5. – С. 33-44.

130. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
131. Штомпка П. Социология. Анализ современного общества / П. Штомпка ; пер. с пол. С. М. Червонной. – М. : Логос, 2005. – 664 с.
132. Энциклопедия социологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/socio/3202/%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%A1%D0%98%D0%9E%D0%9D%D0%90%D0%9B>
133. Arthur M. B. Career success in a boundaryless career world / M. B. Arthur, S. N. Khapova, C. P. M. Wilderom // Journal of Organizational Behavior. – 2005. – Vol. 26. – P. 177–202.
134. Aryee S. An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore / S. Aryee, Y. W. Chay, H. H. Tan // Human Relations. – 1994. – Vol. 47(5). – P. 487–509.
135. Aryee S. Early career outcomes of graduate employees: The effect of mentoring and ingratiation / S. Aryee, T. Wyatt, R. Stone // Journal of Management Studies. – 1996. – Vol. 33(1). – P. 95–118.
136. Baruch Y. Generalist and specialist graduate business degrees: Tangible and intangible value / Y. Baruch, M. P. Bell, D. Gray // Journal of Vocational Behavior. – 2005. – Vol. 67. – P. 51–68.
137. Blau R. Peter Michael Blau / R. Blau // Proceedings of the American philosophical society. – 2010. - Vol.154. – P. 316 – 320.
138. Boudreau J. W. Effects of personality on executive career success in the U.S. and Europe / J. W. Boudreau, W. R. Boswell, T. A. Judge // Journal of Vocational Behavior. – 2001. – Vol. 58. – P. 53–81.
139. Bozionelos N. Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received / N. Bozionelos // Journal of Vocational Behavior. – 2004. – Vol. 64. – P. 24–46.

140. Brett J. M. Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? / J. M. Brett, L. K. Stroh // *Journal of Applied Psychology*. – 2003. – Vol. 88. – P. 67–78.
141. Chałas K. Wychowanie ku wartościom. Elementy teorii i praktyki. – Lublin ; Kielce : Wydawnictwo JEDNOŚĆ, 2003. – 390 s.
142. Cohrs J. C. Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals / J. C. Cohrs, A. E. Abele, D. E. Dette // *Journal of Psychology*. – 2006. – Vol. 140. – P. 363–395.
143. Coleman J. S. Foundations of social theory / J. S. Coleman. – Cambridge (MA) : The Belknap Press of Harvard University Press, 1990. – 527 p.
144. Ejsmant M. Media, wartości, wychowanie / M. Ejsmont, B. Kosmalska. – Krakow : Wydawnictwo «Impuls», 2008. – 320 s.
145. E-Recruiter: работа в Украине: вакансии, резюме, трудоустройство [Електронний ресурс]. – Режим доступа: www.careerday.kiev.ua
146. Greenhaus J. H. Career dynamics / J. H. Greenhaus // *Handbook of psychology* / W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (eds). – Hoboken (NJ) : John Wiley & Sons, Inc., 2003. – P. 519–540.
147. Harris L. C. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career success strategies / L. C. Harris, E. Ogbonna // *Human Resource Management*. – 2006. – Vol. 45. – P. 43–65.
148. Higgins M. C. Constellations and careers: Toward understanding the effects of multiple developmental relationships / M. C. Higgins, D. A. Thomas // *Journal of Organizational Behavior*. – 2001. – Vol. 22. – P. 223–247.
149. Hughes E. C. Men and their work / E. C. Hughes. – Glencoe (IL) : Free Press, 1958. – 202 p.
150. Judge T. A. An empirical investigation of the predictors of executive career success / T. A. Judge [et al.] // *Personnel Psychol.* – 1995. – Vol. 48. – P. 485–519.

151. Judge T. A. Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict / T. A. Judge, J. A. Colquitt // *Journal of Applied Psychology*. – 2004. – Vol. 89. – P. 395–404.

152. Judge T. A. Personality and career success / T. A. Judge, J. D. Kammeyer, S. Mueller // *Handbook of career studies* / H. P. Gunz, M. A. Peiperl (eds). – Thousand Oaks (CA) : Sage Publications, 2007. – P. 59–78.

153. Judge T. A. Political Influence. Behavior and Career Success / T. A. Judge, R. D. Bretz // *Journal of Management*. – 1994. – Vol. 90. – P. 257–268.

154. Judge T. A. The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span / T. A. Judge [et al.] // *Personnel Psychology*. – 1999. – Vol. 52. – P. 621–652.

155. Kirchmeyer C. Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences / C. Kirchmeyer // *Journal of Management*. – 1998. – Vol. 24. – P. 673–692.

156. Martins L. L. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction / L. L. Martins, K. A. Eddleston, J. F. Veiga // *Academy of Management Journal*. – 2002. – Vol. 45. – P. 399–409.

157. Melamed T. Career success: The moderating effect of gender / T. Melamed // *Journal of Vocational Behavior*. – 1995. – Vol. 47. – P. 35–60.

158. Melamed T. Career success: An assessment of a genderspecific model / T. Melamed // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1996. – Vol. 69. – P. 217–242.

159. Ng T. W. H. Predictors of objective and subjective career success: A metaanalysis / T. W. H. Ng [et al.] // *Personnel Psychology*. – 2005. – Vol. 58. – P. 367–408.

160. Nicholson N. Playing to win: Biological imperatives, selfregulation, and tradeoffs in the game of career success / N. Nicholson, W. de Waal Andrews // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – P. 137–154.

161. Parasuraman S. Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological wellbeing / S. Parasuraman, Y. S. Purohit, V. M. Godshalk // *Journal of Vocational Behavior*. – 1996. – Vol. 48. – P. 275–300.

162. Peluchette J. V. E. Professionals' use of different mentor sources at various career stages: Implications for career success / J. V. E. Peluchette, S. Jeanquart // *The Journal of Social Psychology*. – 2000. – Vol. 140. – P. 549–564.

163. Pinquart M. Selfefficacy and successful schoolto work transition: A longitudinal study / M. Pinquart, L. P. Juang, R. K. Silbereisen // *Journal of Vocational Behavior*. – 2003. – Vol. 63. – P. 329–346.

164. Pramböck C. Professional Success [Electronic resource] / Conrad Pramböck // *Neumann-inter.com*. – Mode of access: <http://www.neumann-inter.com/reports-media/reports/professional-success-a-survey-conducted-by-neumann-international/>

165. Schneer J. A. The impact of gender as managerial careers unfold / J. A. Schneer, F. Reitman // *Journal of Vocational Behavior*. – 1995. – Vol. 47. – P. 290–315.

166. Seibert S. E. A social capital theory of career success / S. E. Seibert, M. L. Kraimer, R. C. Liden // *Academy of Management Journal*. – 2001. – Vol. 44. – P. 219–237.

167. Seibert S. E. Proactive personality and career success / S. E. Seibert, J. M. Crant, M. L. Kraimer // *Journal of Applied Psychology*. – 1999. – Vol. 84. – P. 416–427.

168. Seibert S. E. The fivefactor model of personality and career success / S. E. Seibert, M. L. Kraimer // *Journal of Vocational Behavior*. – 2001. – Vol. 58. – P. 1–21.

169. Spell C. S. Getting ahead: Organizational practices that set boundaries around mobility patterns / C. S. Spell, T. C. Blum // *Journal of Organizational Behavior*. – 2000. – Vol. 21. – P. 299–314.

170. Tharenou P. How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement / P. Tharenou, S. Latimer, D. Conroy // *Academy of Management Journal*. – 1994. – Vol. 37. – P. 899–931.

171. Tharenou P. Managerial career advancement / P. Tharenou // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. – 1997. – Vol. 12. – P. 39–93.

172. Turner R. H. Sponsored and contest mobility and the school system / R. H. Turner // *American Sociological Review*. – 1960. – Vol. 25. – P. 855–867.

173. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization // *Organizational careers: Some new perspectives* / Van Maanen J. (ed.). – N.Y. : Wiley, 1977. – P. 15–45.

174. Wallace J. E. The benefits of mentoring for female lawyers / J. E. Wallace // *Journal of Vocational Behavior*. – 2001. – Vol. 58. – P. 366–391.

175. Wayne S. J. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success / S. J. Wayne [et al.] // *Journal of Organizational Behavior*. – 1999. – Vol. 20. – P. 577–59.

ТОВ «ГЛЕМ»

**м. Харків, 61001, вул. Ганни,
буд. 10, оф. 302**

тел./факс: (057) 733 38 37

ДОВІДКА

**про впровадження
результатів дисертаційного дослідження за темою
«Професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському суспільстві»
аспірантки кафедри соціології Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія»
Чучиліної Катерини Сергіївни**

У практиці роботи ТОВ «ГЛЕМ» успішно використовується система показників професійної успішності молодого фахівця, що запропонована та обґрунтована Чучиліною Катериною Сергіївною.

На підприємстві було здійснено перегляд роботи служби персоналу, введена програма стажування молодих фахівців, забезпечено додаткові заходи для поліпшення адаптації та соціалізації у колективі, молодим фахівцям надано можливості для розширення своїх повноважень за власним бажанням та при схваленні керівництва.

У цілому застосування висновків, отриманих у ході дисертаційного дослідження, дало можливість якісно підняти ефективність роботи відділу персоналу.

Директор

ТОВ «ГЛЕМ»



Шатовська Т.О.

Товариство з обмеженою відповідальністю „Інтертехномед”

ЄДРПОУ 35701723

вул. Луї Пастера, 262, м. Харків, 61138, Україна,
 р/р 26006000486214 в ПАТ „Універсал банк”, м. Харків, МФО 322001
 тел. (057) 719-21-38, тел./факс (057) 714-00-80, mail: itm_ltd@ukr.net

3.02.2018

ТОВ «ІНТЕРТЕХНОМЕД»

м. Харків, 61077, вул. Луї Пастера, 262.

тел./факс: +38 (057) 7193338

ДОВІДКА
про впровадження
результатів дисертаційного дослідження
аспірантки кафедри соціології Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія»
Чучиліної Катерини Сергіївни
за темою «Професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському
суспільстві»

У практиці роботи ТОВ «ІНТЕРТЕХНОМЕД» успішно використовуються висновки щодо впливу мікрофакторів на професійний успіх молодих фахівців, що обґрунтовані Чучиліною Катериною Сергіївною.

На підприємстві були організовані курси з розвитку необхідних професійних компетенцій молодих фахівців для роботи з міжнародними компаніями, додаткові програми з підтримки у період адаптації на робочому місці.

В цілому застосування висновків, які запропоновано у дисертаційній роботі, підняло на новий рівень роботу з молодими фахівцями в організації.

Директор



Нецветова Н.О.

13.01.2016

ТОВ «НМТ»

М. Харків, 61025, вул. Чайковська, 27

тел./факс: +38 (057)7140080

ДОВІДКА

**про впровадження
 результатів дисертаційного дослідження за темою
 «Професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському суспільстві»
 аспірантки кафедри соціології Харківського гуманітарного університету
 «Народна українська академія»
 Чучиліної Катерини Сергіївни**

У практиці роботи ТОВ «НМТ» активно використовуються теоретичні висновки щодо розуміння молодих фахівців, специфіки їх мотивації та адаптації, що обґрунтовані та запропоновані Чучиліною Катериною Сергіївною.

Використання теоретико-методологічних та практичних положень роботи дозволило провести аналіз сильних та слабких місць у роботі з молодими фахівцями, виявити ефективні технології відбору та адаптації молодих спеціалістів в організації через управлінські рішення щодо різних категорій персоналу. Також на підприємстві успішно впроваджено рекомендації щодо удосконалення методики наставництва.

Застосування висновків, запропонованих у ході дисертаційного дослідження, дозволило удосконалити існуючі на підприємстві технології з управління персоналом і підвищити ефективність трудової діяльності співробітників.

Директор



Д.М.Дейнеко



Товариство з обмеженою відповідальністю «Клініка Медстар»

ЄДРПОУ 36625942

вул. Чайковська, 27, м. Харків, 61024, Україна,

тел. (057) 719-21-38, тел./факс (057) 714-00-80, mail: klinika_medstar@ukr.net

27.08.2016

ТОВ «Клініка Медстар»

м. Харків, 61025, вул. Сумська, 71

тел./факс: +38(057) 7574570

ДОВІДКА

про впровадження
результатів дисертаційного дослідження

Чучиліної Катерини Сергіївни

на тему:

«Професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському суспільстві»

У практиці роботи ТОВ «Клініка Медстар» успішно використовуються теоретичні висновки та практичні рекомендації щодо факторів професійного успіху молодих фахівців, що обґрунтовані та проаналізовані Чучиліною Катериною Сергіївною.

На основі результатів її дисертаційного дослідження розроблено нову систему роботи з молодими фахівцями, яка дозволила знайти індивідуальний підхід для розкриття потенціалу та розвитку їх здібностей.

В цілому застосування висновків та рекомендацій, запропонованих у дисертаційному дослідженні, дозволило удосконалити існуючі на підприємстві технології роботи з персоналом і значно покращити взаємодію у колективі.

Директор



Куцевляк С.В.



ТОВ «Портал-Проект»

вул. Короленко 25, поверх 4, м. Харків, 61003, Україна
тел./факс: + 3 (057) 719 04 25, e-mail: pproekt@gmail.com

Розрахунковий рахунок 26008036375700
в АТ "УкрСіббанк", м. Харків, МФО 351005

ДОВІДКА

**про впровадження
результатів дисертаційного дослідження за темою
«Професійний успіх молодих фахівців у сучасному українському суспільстві»
аспірантки кафедри соціології Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія»
Чучиліної Катерини Сергіївни**

Завдяки ознайомленню з висновками дисертаційного дослідження Чучиліної К. С., у практиці роботи ТОВ «Портал-Проект» вперше було приділено увагу саме особливостям молодих фахівців, їх слабким та сильним сторонам на початку трудової діяльності. З одного боку, це дало можливість розробити систему наставництва, а з іншого - удосконалити систему відбору персоналу з урахуванням макро-, мезо- та мікрофакторів, запропонованих для аналізу професійної успішності молодих фахівців Чучиліною К.С.

У цілому робота компанії стала більш продуктивною та системною, колектив став співпрацювати з молодими фахівцями більш плідно.

Директор



С.Г. Ісаєнко