**Проектування професійної кар'єри сучасною молоддю**

**Лілія Ребуха к. психол. н., доцент кафедри ПСР ТНЕУ**

**Володимир Семенюк студент СРм-51 юридичного факультету ТНЕУ**

**Софія Джус, Мар'яна Сич студентки СР-21 юридичного факультету ТНЕУ**

***Актуальність теми дослідження.*** Основним чинником успішного життя є досягнення індивідом високого становища в суспільстві. Це пов’язано не тільки з матеріальним аспектом чи владними повноваженнями. Високе становище в сучасному українському суспільстві, насамперед, ‒ результат цілеспрямованої професійної кар’єри. Найактивнішу позицію нині займає сучасна молодь. Вона пов’язує успішне трудове життя зі значним матеріальним рівнем, високим посадовим становищем, престижем професії, досягненням професійної майстерності.

 У ситуації недостатньої прогнозованості наслідків соціальних дій в українському суспільстві значимість цієї проблематики особливо зростає для сучасної молоді, які змушені знаходити шляхи реалізації власного кар’єрного ресурсу. Знання про те, що таке кар’єра, які існують її види і моделі, як управляти нею, а також знання своїх здібностей, слабких і сильних сторін допоможуть молодій людині вибрати таку роботу в організації, яка сприятиме професійному зростанню та підвищенню рівня життя; отримати високий рівень задоволеності від роботи; чіткіше уявляти особисті професійні перспективи й раціонально підходити до побудови своєї професійної кар’єри.

**Стан розробки проблеми**. У численних наукових дослідженнях дається аналіз різних аспектів професійної кар’єри, розкривається зміст поняття „кар’єраˮ. Значним внеском у розробку цієї проблематики стали ідеї представників Чиказької школи в аспекті менеджменту людських ресурсів (М. Арчер, П. Бурдьє, Е. Гідденс, Я. Щепанський та ін.).

У роботах науковців міститься аналіз та узагальнення досвіду вивчення професійної кар’єри в зарубіжній та вітчизняній науці, висвітлення її соціальної природи, функцій, структурних і особистісних передумов. На основі результатів емпіричних досліджень розкриваються знання і оцінка можливостей здійснення кар’єри представниками різних соціальних груп українського суспільства (С. Макєєв, В. Пилипенко та ін.).

До окремої групи робіт слід віднести дослідження, присвячені вивченню планування професійної кар’єри молодими спеціалістами. Її сутнісні характеристики розглянуті в роботах І. Андрєєвої, В. Бикова, Ю. Вишневського, В. Лісовського, М. Мід, Б. Павлова та ін.

Питання професійного розвитку молодими спеціалістами, їх трудового і життєвого шляху розглядаються в роботах Є. Головахи, П. Кузнєцова, І. Мартинюка, B. Небоженко, Г. Чередниченко, В. Шубкіна.

Актуальними на часі є дослідження пов'язані з проектуванням успішної реалізації професійної стратегії молодими людьми, виявленням об’єктивних і суб’єктивних детермінант кар’єрної мобільності тощо.

**Об’єкт дослідження** – професійна кар’єра як соціальний феномен.

**Предмет дослідження** – особливості проектування професійної кар’єри сучасною молоддю.

**Мета дослідження** – теоретично обґрунтувати об’єктивні та суб’єктивні чинники проектування професійної кар’єри сучасної молоддю.

Відповідно до мети дослідження окреслені **завдання**: проаналізувати і узагальнити основні напрями та результати вивчення професійної кар’єри в зарубіжній та вітчизняній науковій літературі, визначити систему понять, які відображають суть цього явища і особливості його наукового дослідження; здійснити аналіз знань молоді щодо шляхів та можливостей соціальної мобільності, системи цінностей в розкритті кар’єрного ресурсу; висвітлити об’єктивні та суб’єктивні чинники проектування професійної кар’єри сучасною молоддю.

**Теоретико-методологічну основу** роботи складають системно-структурний і діяльнісний підходи до вивчення кар’єри як результату та процесу активної поведінки, що сприяє конкурентоспроможності молоді на ринку праці, а також компетентнісний і соціокультурний підходи, що дозволяють відобразити динаміку розвитку кар’єри в сучасних умовах.

Кар’єра є динамічним явищем, який постійно змінюється і розвивається []. Під „кар’єроюˮ вчені розуміють цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходами, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов’язаних з діяльністю працівника []. Процес кар’єрного росту здійснюється взаємодією багатьох факторів, різноманітних за своєю природою і силою впливу [].

В результаті наукових пошукувань нами зроблені наступні **висновки та узагальнення:**

1. Нами виділені основні сутнісні характеристики професійної кар’єри як: прагнення забезпечити собі нормальне соціальне становище; суперечливе співіснування персоніфікації і деперсоніфікації особистих досягнень; превалювання моделі досягнення професійної кар’єри за рахунок власних знань, умінь, зусиль над моделлю досягнення за рахунок допомоги ззовні.

 2. Професійна кар’єра в поглядах учнівської молоді характеризується: превалюванням критерію наявності хороших друзів, орієнтацією на досягнення батьків/родичів, друзів у прагненні до професійного успіху, перевагою „молодіжногоˮ способу (підтримка друзів) для досягнення професійної кар’єри.

Професійна кар’єра в уявленнях студентської молоді характеризується перевагою „традиційнихˮ способів її досягнення – освіта, професіоналізм, наполеглива праця, робота.

Професійна кар’єра в поглядах працюючої молоді характеризується: орієнтацією на досягнення друзів, колег по роботі, в прагненні до професійного успіху; перевагою „традиційнихˮ способів досягнення професійної кар’єри.

3. Теоретичне і емпіричне дослідження проблеми дозволило нам розробити типологію поглядів молоді щодо професійної кар’єри. В основі першої типології лежать такі ознаки як: суб’єктивна оцінка успішності життя, ступінь реалізації запланованих цілей, завдань. Відповідно до цього виділені три типи молоді: самореалізований раціоналіст; частково реалізований ідеаліст, несамореалізований ірраціоналіст.

У основі другої типологію лежать такі ознаки як: співвідношення активності й пасивності в досягненні професійної кар’єри та суб’єктивна оцінка ефективності різних способів її досягнення. Згідно з цим нами виділено три типи: конструктивіст, адаптивіст, конформіст.

Дані типології дозволили виділити основні особливості поведінки різних груп молоді щодо професійної кар’єри: орієнтація на зовнішнє самоствердження – учнівська молодь; орієнтація на внутрішнє самоствердження, самовизначення – студентська молодь; самореалізація – працююча молодь.

4. Нами встановлені об’єктивні фактори, які впливають на знання молоді щодо проектування професійної кар’єри. До них відносяться: домінуючі види діяльності – навчально-освітня (для учнівської та студентської молоді), професійна (для працюючої молоді), рівень матеріального благополуччя, референтні групи – групи, приналежність до яких не обумовлена особистим вибором молодої людини: сім’я, навчально-освітня група (для учнівської та студентської молоді), професійна група (для працюючої молоді), гендерні особливості. До об’єктивних факторів належать: рівень матеріального благополуччя, рівень освіти, протекція впливових родичів, знайомих, вдалий збіг обставин, гендерні можливості.

5. Дослідження показало, що знання молодих людей про кар’єрний успіх взаємопов’язані з їх уявленнями про успішну людину. Тому в межах групи суб’єктивних факторів виділено критерії, яким повинна відповідати успішна, ділова людина. Перший критерій – це зовнішній вигляд, другий – освіта, останній – місце роботи. Більше половини молодих людей надають перевагу управлінській посаді, посаді керівника.

6. У структурі професійних стратегій особистості нами виділені елементи підструктури, безпосередньо пов’язані з професійним майбутнім особистості: професійна кар’єра і професійний вибір. Професійна кар’єра як спосіб формування професійного майбутнього особистості – це складний процес, з низкою структурних констант, що пов’язані з проектуванням професійного життя особистості: самопрограмування, перспективне мислення, соціально-професійний інтелект. Структурні константи професійної кар’єри володіють стабільністю і мінливістю, детерміновані впливом внутрішніх (особистісних) і зовнішніх (соціально обумовлених) чинників. Структурні константи професійної кар’єри тісно взаємопов’язані між собою й інтегровані в комплекс професійних стратегій особистості. Інтегрування всіх структурних констант професійної кар’єри, об’єднання їх з систему призводять до формування професійної стратегії як професійної перспективи, професійного майбутнього особистості.

7. Проведене дослідження не охопило усіх аспектів даної проблеми, яка є актуальною і необхідною. Подальші дослідження доцільно спрямовувати на розробку і реалізацію окремих процедур та технологій самоменеджменту щодо розвитку професійної кар’єри молоді.

1. Брукинг Є. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии / Є. Брукинг. – СПб.: ПИТЕР, 201. – 288с.
2. Варбан Є. Психологічна компетентність як запорука життєвого успіху / Є. Варбан // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник – Київ: Контекст, 2009. − С.114‒121.
3. Дороніна М.С. Самоменеджмент: сутність, умови виникнення і розвитку / М.С. Дороніна, В.І. Пересунько // Економіка і управління. – 2008. – №4. – С.706‒712.
4. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер. – М.: СПб.; К.: Вильямс, 2008. – 223с.
5. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – №5. – С. 35–38.
6. Кузьмін В.В. Підвищення конкурентоздатності сиріт-випускників вищих навчальних закладів / В.В. Кузьмін // Ринок праці та зайнятість населення : науково-виробниче інформаційне видання / [гол. ред. В.Г. Федоренко] ; ІПК ДСЗУ. – К. : Ринок праці та зайнятість населення, 2011. – Вип. 4 (29). – С. 44–46.
7. Моргенстерн М. Тайм менеджмент. Мистецтво планування і управління своїм часом і своїм життям / М. Моргенстерн. ‒ М.: Добра книга, 2011. – 264с.
8. Сохань Л.В. Психология жизненного успеха: опыт социально-психологи-ческого анализа преодоления критических ситуаций / Л.В. Сохань, Е.Н. Го-ловаха, Р.А. Ануфриева. – К.: Акорд, 2005. – 430с.
9. Тесты и методика деловых игр для менеджера / М.Б. Боровский, И.А. Грабская. – К.: МАУП, 2007. – 150с.
10. Хроленко А.Т. Самоменеджмент: для тех, кому от 16 до 20 / А. Т. Хроленко. – М. : Экономика, 2013. – 378 с.