

УДК 316.477: 316.444.52

doi:10.15421/171610

Принципи та технології компетентнісного підходу до формування професійної кар'єрної студентської молоді

В.С. БІСКУП

Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль, Україна

Авторське резюме

У статті аналізується питання кар'єрного становлення студентської молоді, обґрунтовуються переваги компетентнісного підходу до формування та розвитку відповідного рівня знань і вмінь у сфері кар'єрного самовизначення. Виявлено, що кар'єрна компетентність, як особлива конфігурація ментальних та практичних характеристик суб'єктів кар'єрних процесів, формується на основі методології компетентнісного підходу. Його підґрунтя є ключові ідеї, які відображають практико-зорієнтований шлях набуття молодими людьми відповідних навичок, принципи визначальних освітніх орієнтирів та засадничих вимог у підготовці майбутніх фахівців і розгалужена система операційних процедур формування конкурентоспроможного фахівця.

З'ясовано, що знання, які сьогодні отримують студенти, знаходяться під загрозою швидкої втрати актуальності. Відповідно існує нагальна потреба підготовки майбутніх фахівців, які б швидко адаптувались до нових професійних та кар'єрних викликів. Запропоновано авторську модель формування кар'єри студентської молоді, заснованої на основних методологічних вимогах та принципах компетентнісного підходу. У моделі представлені діагностично-інформаційний, прогностично-формуючий, навчально-пізнавальний і організаційно-комунікативний блоки формування кар'єрної компетентності студентської молоді, визначено технології, методи, алгоритми, які становлять комплекс практичних заходів у системі підготовки майбутніх фахівців.

Ключові слова: соціальна мобільність; кар'єра; ринок праці; освітній заклад; конкуренція; напіврозпад знань

Principles and technology competence approach to formation of professional career students

V.S. BISKUP

Ternopil National Economic University, Ternopil, Ukraine

Abstract

The need of training of professionals, who are able not only to productive work, but also to compete successfully with others and build their career path according to their own preferences is an urgent challenge. A tool in the process of competition in the labor market is a career competence, which is formed during training in a higher education. The basis of its discovery is a competence-based approach as a set of ideas that provide the orientation of educational process to the demands of the labor market, the principles that define the basic guidelines in the preparation of competitive specialists and a set of tools to help you ensure the transfer of knowledge in the field of career development.

The benefits of this study are in logical sequence of considered questions. The article defines the concept of «career competence», which is understood as an integral characteristic of the subject's career that measures the ability to solve typical and innovative professional and non-professional tasks in productive, life, communicative situations. Competency approach reviewed on the methodological basis and the principles of its application in the formation of career competence developed, namely the principle of educational and market congruence, the principle of practical orientation of educational process, the principle of institutionalization of the career orientation of students and the principle of monitoring and evaluation of actual and achieved levels of career competence.

The article proposed the technological model of the students career competence formation, the goal is allocated to the basic blocks and appropriate technologies, algorithms, methods of forming of career competence. In the presented model the diagnostic and informative block includes procedures for career counseling and guidance in career processes, the prognostically-forming unit focuses on choosing a portfolio career and forming individual career development plan, the training and educational block aimed at systemic accumulation of resources for career growth, the organizational and communicative one covers the cooperation with employers.

In general, the article features acquired theoretical justification of career development of students in conjunction with practical mechanisms for achieving the appropriate level of career competence.

Keywords: social mobility; career; labor market; educational establishment; competition; half-life of knowledge

Принципы и технологии компетентного подхода к формированию профессиональной карьеры студенческой молодежи

В.С. БИСКУП

Тернопольский национальный экономический университет, г. Тернополь, Украина

Авторское резюме

В статье анализируются вопросы карьерного становления студенческой молодежи, обосновываются преимущества компетентного подхода к формированию и развитию соответствующего уровня знаний и умений в сфере карьерного самоопределения. Выявлено, что карьерная компетентность, как особая конфигурация ментальных и практических характеристик субъектов карьерных процессов, формируется на основе методологии компетентного подхода. Его опорой являются ключевые идеи, которые отражают практико-ориентированный путь обретения молодыми людьми соответствующих навыков, принципы определяющих образовательных ориентиров и основных требований к подготовке будущих специалистов и разветвленная система операционных процедур формирования конкурентоспособного специалиста.

Выяснено, что знания, которые сегодня получают студенты, находятся под угрозой быстрой потери актуальности. Соответственно существует настоятельная необходимость подготовки будущих специалистов, которые были бы способны быстро адаптироваться к новым профессиональным и карьерным вызовам. Предложена авторская модель формирования карьеры студенческой молодежи, базирующаяся на методологических требованиях и принципах компетентного подхода. В модели представлены информационный, формирующий, познавательный и коммуникативный блоки формирования карьерной компетентности студенческой молодежи, определены технологии, методы, алгоритмы, которые составляют комплекс практических мероприятий в системе подготовки будущих специалистов.

Ключевые слова: социальная мобильность, карьера, рынок труда, образовательное учреждение, конкуренция, полураспад знаний

Постановка проблеми. Розвиток кар'єри у контексті сучасних перетворень, її важливість як для окремих індивідів, так і для підтримки інституційної злагоди на рівні всього суспільства вимагає застосування чітко розроблених програм, методів, алгоритмів, які у своїй сукупності становлять механізм успішного просування особистості щаблями професійного та життєвого простору. Актуальною є проблема вертикальної соціальної мобільності випускників вищих навчальних закладів, які особливо вразливі на ринку праці без відповідного досвіду роботи та навичок практичної реалізації власних конкурентних переваг. Лише за умов узгодженої технології управління розвитком кар'єри майбутні фахівці набувають необхідних умінь, знань, навичок, мотиваційних рушіїв, у гармонійному поєднанні яких постає відповідний рівень кар'єрної компетентності. Вищий навчальний заклад постає тією ланкою у системі передачі важливих навичок, який забезпечує комплекс умов, необхідних для успішної інтеграції молодих людей у важкопрогнозоване робоче довкілля.

Аналіз досліджень та публікацій. Сьогодні у просторі сучасної української соціології варто виокремити провідних науковців, які аргументовано і докладно досліджують проблеми у сфері молодіжної політики, системі вищої освіти. Механізми адаптації молоді до ринкових умов, чинники забезпечення якості вищої школи знаходяться у полі зору С.А. Щудло [11], ціннісні орієнтації студентства є предметом розгляду Л.Г. Сокур'янської [9], наукові колективи під керівництвом В.І. Астахової та Є.А. Подоль-

ської [7] проводять фундаментальні наукові розвідки у галузі реалізації кар'єрного ресурсу випускника вищої школи, досліджують тенденції розвитку освіти у сучасному світі. Проблеми кар'єрної компетентності знаходяться у полі зору західних вчених Дж. Міддлтон [6], М. Куйперс [13], які визначають їхні кількісні та якісні параметри, Д. Холл пропонує теорію кар'єрних компетенцій з огляду на зміни, яких зазнає сучасна економічна, політична, культурна сфери в межах як окремих країн, так і в міжнародному контексті [12]. Поряд з цим існують невирішені питання, які стосуються необхідності розвитку кар'єрних навичок студентської молоді та неповним методологічним і методичним обґрунтуванням компетентного підходу до системи розвитку кар'єрної компетентності студентської молоді, впровадженням технологічних процедур її розвитку.

Мета дослідження. Наразі виклики сучасності вимагають розробки нових підходів у царині професійного та кар'єрного супроводу студентської молоді. Відтак мета статті полягає в методологічному аналізі компетентного підходу, як практико орієнтованого способу передачі комплексу необхідних ресурсів для становлення статурси фахівця, компетентного у реалізації бажаної кар'єрної програми.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі кар'єрна компетентність визначається як сукупність компетенцій, важливих для саморозуміння та саморозвитку, осягнення життя і світу, навчання і роботи, для життєвої боротьби, діяльності у буремні періоди часу. Кар'єрна компетентність включає в себе

не тільки те, що усвідомлюється в поточний період часу, але й те, що варто змінити у перспективі, впливати на власні можливості у майбутньому [14, с.5]. Наші особисті розвідки у сфері кар'єрної проблематики дають підстави означити кар'єрну компетентність, як інтегральну характеристику суб'єкта кар'єри, яка визначає здатність вирішувати типові та нестандартні професійні й позапрофесійні завдання у виробничих, життєвих, комунікативних ситуаціях. Названа компетентність – багатовимірне утворення, що складається з окремих компетенцій, під якими розуміються індивідуально-особистісні, соціально-комунікативні та професійні знання і навички, важливі для досягнення успіху в реалізації кар'єрної програми. Кар'єрна компетентність не тотожна окремим знанням, умінням, навичкам, мотиваційним та ціннісним характеристикам індивідів, а постає, перш за все, як особлива конфігурація зазначених елементів, комбінування яких відбувається не стільки в процесі отримання, скільки завдячуючи їхньому активному засвоєнню у практичній діяльності [1, с.86]. За такого підходу важливо сконструювати взаємоузгоджену модель формування кар'єрної компетентності студентів ВНЗ на основі чітко означених технік, методик і організаційних процедур.

Сучасний виклик традиційним формам передачі та засвоєння молоддю необхідних знань для виконання ними професійних завдань можна віднайти у практиці використання компетентнісного підходу, який поєднує актуальне теперішнє з професійним майбутнім мовою реальних вимог ринку праці до освітньої системи. Важливою є проблема не простої трансляції знань, а забезпечення такого освітнього рівня, який зберігає свою актуальність протягом тривалого часу. У цьому сенсі варто звернутись до концепту «напіврозпаду знань».

Американський дослідник Альберт Шапіро висунув гіпотезу про напіврозпад знань, яка отримала широкий відгук серед фахівців з управління людськими ресурсами. Це визначення запозичене з фізики, в якій існує поняття періоду напіврозпаду радіоактивності. Стосовно до знання вказана аналогія володіє евристичним потенціалом. Період напіврозпаду знань визначається як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину початкової компетентності [5]. Вважається, що період напіврозпаду знань у різних сферах діяльності людини може становити від декількох місяців до 5-10 років. Викремлюються знання з коротким та довгим періодами напіврозпаду. Академічна освіта протягом тривалого періоду часу забезпечує людей знаннями, які залишаються актуальними в досить широкому часовому діапазоні. Вони виступають базовим підґрунтям для здобуття знань, які за тих чи інших обставин мо-

жуть бути замінені на інші, більш сучасні. Знання з коротким напіврозпадом здобуваються швидко, натомість їхня актуальність є ситуативною. До таких, наприклад, відносяться знання з використання програмного забезпечення, частина технічних і професійних навичок на противагу таким знанням з довгим періодом напіврозпаду, як знання мови, логіки, математики, теоретичної частини професійного навчання.

З метою більш предметного орієнтування у царині компетентнісного підходу необхідно з'ясувати його базові орієнтири. Загалом саме поняття «підхід» у методології, українським вченим А.В. Фурманом визначається, як певна стратегія пізнання, більшою чи меншою мірою збалансований набір принципів і нормативів рефлексивно здійснюваного теоретизування, що визначає спрямованість індивідуальної та колективної мислєдіяльності, яка спричинена проблемним полем свідомості (утрудненням на шляху задоволення пізнавальної потреби, неможливістю відомим способом досягнути мети пошуку тощо) [10, с. 20]. За іншого розуміння поняття «підхід» трактується як сукупність ідей, що визначають загальну наукову світоглядну позицію вченого, принципів, які становлять основу стратегії дослідницької діяльності, а також способів, прийомів, процедур із забезпечення реалізації обраної стратегії в практичній діяльності [4, с. 13].

У відповідності до вказаних вище інтерпретацій компетентнісний підхід базується на ідейних орієнтирах та категорійних визначеннях, засадничих принципах та відповідних операційних і технологічних механізмах їхнього впровадження у життя.

На нашу думку, компетентнісний підхід до формування та розвитку професійної кар'єри студентської молоді постає як інституційно-організований процес супроводу та підтримки міжгенераційної мобільності на засадах соціальної справедливості, підтримка рівних шансів у реалізації професійних уподобань вихідцям із усіх суспільних прошарків. Ідейною основою цього підходу є практично-зорієнтований процес трансляції комплексу вмінь, навичок, необхідних для успішної інтеграції молоді у ринок праці.

На думку І.О. Зимньої, методологія компетентнісного підходу базується на розмежуванні поняття «компетенція», під якою розуміється певна програма, образ, сценарій, фрейм і «компетентність», як актуалізація, реалізація власних потенцій особистості. Компетентність, наголошує дослідниця, поняття більш широке у порівнянні з компетенцією і, в якості головних, включає в себе такі компоненти, як: а) готовність до прояву певних властивостей у діяльності, поведінці людини; б) знання засобів, способів, програм виконання дій, вирішення соціальних і професійних завдань, здійснення

правил і норм поведінки, які становлять зміст компетенцій; в) досвід реалізації знань, тобто вмій, навичок; г) ціннісно-сміслові ставлення до змісту компетенцій, її особистісному значенні; д) емоційно-вольову регуляцію, як здатність адекватно ситуаціям соціальної та професійної взаємодії проявляти і регулювати компетентності [3, с. 34-35].

Логіка компетентнісного підходу уточнюється та набуває свого завершеного вигляду у його засадничих принципах. Вважаємо, що принципи компетентнісного підходу до формування та розвитку професійної кар'єри студентської молоді – це визначальні орієнтири, які спрямовують освітній процес у напрямку набуття молодими людьми практичних знань, навичок у реалізації кар'єрних цілей та окреслюють вимоги до структури і організації освітнього процесу, моделювання елементів, методів, технологічних компонентів формування кар'єрної компетентності студентської молоді. Нами сформульовано низку таких принципів:

Принцип освітньої та ринкової конгруентності, зміст якого полягає у забезпеченні діалогічності навчального процесу з виробничою сферою та бізнес-довкіллям. Відомо, що в основі підготовки конкурентоспроможних фахівців перебувають вимоги ринку праці, на які має бути спрямований освітній заклад і здійснювати підготовку майбутніх працівників, спроможних не тільки до теоретичних узагальнень, але й володіти такими вміннями і навичками, які є узгодженими (конгруентними) з реаліями поточного стану ринку праці.

Принцип практичного спрямування освітнього процесу. Орієнтація освіти на опанування практичними навичками у професії та посилення практичної складової у навчальному процесі постає в якості базової вимоги до сучасного вищого навчального закладу. Телеологічна складова кар'єри орієнтує зусилля майбутніх працівників на чітке усвідомлення своїх професійних та кар'єрних цілей. Організація саме такого за якістю і спрямуванням освітнього процесу забезпечує підготовку активних суб'єктів кар'єрного процесу.

Принцип інституалізації кар'єрної самоідентифікації студентської молоді визначає необхідність створення структурних підрозділів в академічному середовищі, а також організацію відповідного соціокультурного довкілля, в межах якого забезпечується формалізація компетентнісного підходу. У цьому сенсі важливим інституційним елементом є студентські центри розвитку кар'єри, за сприяння яких відбувається кар'єрне самовизначення молоді протягом навчання у вищому навчальному закладі, ініціювання спеціалізованих курсів, спрямованих не тільки на забезпечення фахової підготовки, але посилення кар'єрної мотивації та актуалізації кар'єрних уподобань.

Принцип моніторингу і оцінювання реаль-

ного та досягнутого рівнів кар'єрної компетентності забезпечується методами соціологічних досліджень, індивідуальних бесід, які дозволяють відслідковувати перебіг становлення кар'єрних пріоритетів студентської молоді. Інша складова принципу – моніторинг актуальних запитів ринкового довкілля задля оперативного реагування на зміни, які у ньому відбуваються. Виконання вимог цього принципу забезпечує якісну підготовку майбутніх фахівців як у професійному, так і в кар'єрному вимірах.

Використовуючи арсенал спеціальних та галузевих соціологічних теорій, зокрема таких, як соціологія кар'єри, соціологія молоді, соціологія освіти, соціологія управління, видається за можливе запропонувати цілісну модель формування та супроводу кар'єри студентської молоді.

Отож нами поставлена мета, виокремити засадничі блоки та відповідні технології, алгоритми, методи формування кар'єрної компетентності, які базуються на методологічних засадах компетентнісного підходу та визначених нами принципах (див. рис. 1).



Рис.1. Технологічна модель формування кар'єрної компетентності студентської молоді

Розглянемо наповнення кожного з блоків запропонованої нами моделі. Діагностично-інформаційний блок формування кар'єрної компетентності включає в себе низку методик, спрямованих на досягнення студентами внутрішньо-особистісних характеристик, з'ясування сильних та слабких вмінь, навичок для опанування кар'єрного довкілля. Провідним технологічним інструментом аналізу важливих персональних властивостей молодих людей та спрямування їхньої діяльності

в досягненні тонкощів професійного простору є кар'єрне консультування.

Кар'єрне консультування – професійна допомога, метою якої є сприяння студентам у вирішенні проблем розвитку кар'єри, вибір траєкторії просування шаблями кар'єрної ієрархії. Кар'єрне консультування можна розглядати як багаторівневу процедуру, на кожному з етапів якої досягаються конкретні результати, спрямовані на посилення психологічних можливостей, підвищення професійної самосвідомості студентів, конкретизація кар'єрних уподобань та перспектив, визначення тактики і стратегії подальшої трудової поведінки.

Прогностично-формулюючий блок містить у своєму арсеналі сукупність методик, застосування яких покликані допомогти студентам оптимізувати вибір перспективних сегментів ринку праці, акумулювати необхідний особистісний та професійний досвід. Розробка «Індивідуального плану розвитку кар'єри», формування «Портфоліо навчальних та кар'єрних досягнень» забезпечують молодих людей необхідними ресурсами, володіючи якими створюються умови для оцінки необхідних кар'єрних компетенцій. Зокрема, мета і сутність індивідуального плану розвитку кар'єри (ІПРК) полягає в окресленні цілей майбутньої кар'єри та обґрунтування стратегічних кроків для їхньої реалізації. ІПРК є своєрідним органайзером, в якому міститься перелік основних етапів, планів, практичних кроків для планування та реалізації кар'єри.

Навчально-пізнавальний блок охоплює забезпечення навчального процесу допоміжними кар'єр-орієнтованими курсами, метою яких є посилення теоретичних знань у сфері професійного та посадового просування у поєднанні з їхньою апробацією в навчальній і виробничій діяльності. Збагачення навчального процесу такими курсами, як «Основи планування кар'єри», «Практикум з конструювання успішної кар'єри» є ефективними засобами впливу на формування кар'єрної компетентності. Основна мета названих курсів полягає у вирішенні двох взаємопов'язаних питань: що необхідно для формування високого рівня кар'єрної компетентності та яким чином реалізувати здобуті знання про закономірності побудови кар'єри на практиці? Відповідно, формування у студентів сучасних уявлень про кар'єру, як складно організований соціальний процес, і опрацювання конкретних вмінь з планування особистої кар'єри є ключовими завданнями навчально-пізнавального блоку.

Організаційно-комунікативний блок охоплює технології зі сприяння взаємодії освітнього закладу з роботодавцями. Алгоритм діяльності у цьому напрямку полягає у забезпеченні молодих людей зв'язками із діловим докільям, включення майбутніх випускників у ринок праці, широку професійну спільноту. Але

варто зазначити, що це найбільш проблемний сегмент кар'єрного орієнтування. Вважаємо, що така ситуація пов'язана із відсутністю сталої культури в організації взаємодії між ринком освітніх послуг та виробничою сферою. На нашу думку, можна виокремити декілька впливів зі сторони робочого докільля, які виявляються у сприянні представників ділових кіл у підготовці студентів до включення у майбутню професійну діяльність:

- Демонстрування профілю діяльності організації з метою коригування подальших освітніх ініціатив молодих людей, ознайомлення студентів з практикою кар'єрного просування на підприємствах, презентація прозорої та зрозумілої політики управління персоналом.

- Організація ознайомлюючих практик, залучення молоді на різні терміни стажування з метою практичної перевірки їхньої готовності включитись у професійну діяльність та кар'єрні процеси. Проведення пробних тестувань, іспитів, вирішення змодельованих завдань як на власних підприємствах, так і в навчальних закладах позиціонують роботодавців зі сторони соціально відповідальних суб'єктів кар'єрної соціалізації молодих людей.

- Налагодження взаємозв'язку між ВНЗ, кафедрами задля спільного формування навчальних планів, зокрема розробки тих навчальних дисциплін, спеціалізованих курсів, які стосуються становлення кар'єрної компетентності та ділової ініціативи.

Вважаємо, що реалізація кар'єри в її повноформатному вимірі можлива лише там і тоді, коли на полі ділової активності присутні сильні та конкурентоспроможні організації. Було б помилково вважати, що кар'єрна компетентність є самоціллю в системі загальної підготовки студентської молоді. Разом з цим, лише за умов сильної економічної складової видається можливою підготовка таких фахівців, у яких існують реальні шанси застосовувати здобуті знання саме у тих галузях, які успішно функціонують на теренах держави. Проте варто ще раз підкреслити і відповідальність власне освітніх закладів у збалансованому підході до підготовки тих фахівців, попит на яких відповідає пропозиції ринку праці. Відомий фахівець у галузі розбудови університетів світового рівня Дж. Салмі зазначає, що найважливішим елементом стратегічного бачення є вибір тієї ніші на ринку освітніх послуг, які ВНЗ прагне зайняти і максимізувати свої переваги. За цих умов варто підкреслити, що будь-який університет – навіть університет світового класу – не може досягнути переваг одразу в усіх галузях. Таким чином, розробка стратегії і концепції розвитку полягає, зокрема, у визначенні сфер, в яких навчальний заклад хоче і може зайняти провідні позиції [8, с. 57].

Висновки. Відтак напрямки подальших наукових розвідок вбачаються у дослідженні

взаємодії вищих навчальних закладів із роботодавцями з використанням вітчизняного та міжнародного досвідів, теоретичному та практичному обґрунтуванні ефективних механізмів інтеграції систем «знання» та «досвід». За свідченням українських науковців Л. Сокурянської та О. Дейнеко уваги заслуговують чинники соціальної суб'єктності майбутніх фахівців в умовах суспільства ризику. Як зазначають дослідниці, сучасний макроконтекст соціальної реальності у зв'язку з «пануючою» економічною кризою, що незмінно супроводжується політичною нестабільністю й анемією, а сьогодні ще й воєнним конфліктом, отримує ряд нових якостей. Трансформація внаслідок цього набуває нову ризикогенну якість, що дає підстави для позиціонування сучасного соціального стану українського суспільства в якості суспільства ризику [2, с. 12]. Отже, з огляду на

нові виклики сучасності, варто розпочати розвідки в галузі становлення кар'єрної самореалізації студентської молоді в умовах непередбачуваних соціально-політичних, економічних, ціннісних трансформацій. Важливість здобуття якісної освіти поєднується із здатністю реалізуватись майбутньому фахівцеві на ринку праці. Вміння позиціонувати себе в конкурентному довкіллі, сповненому різноманітних ризиків, спричинених кон'юнктурними коливаннями у кожному з сегментів соціального життя, не тотожні сумі здобутих знань у навчальному закладі. Можливі ризики вбачають не тільки в системі підготовки фахівців, скільки в їхній подальшій неспроможності реалізувати здобуті знання на практиці, вибудувати бажану кар'єру зважаючи на об'єктивну соціальну дійсність і суб'єктивні орієнтації та особистісні уподобання молодих людей.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ:

1. Біскуп В.С. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові / В.С. Біскуп // Психологія і суспільство. – 2010. – № 4. – С. 82-90.
2. Дейнеко О. Студентство у суспільстві ризику: чинники актуалізації соціальної суб'єктності / О. Дейнеко, Л. Сокурянська. // Молодіжна політика: проблеми та перспективи: збірник наукових праць / Ред. С. Щудло, П. Длотуш. – Дрогобич – Жешув: «Трек ЛТД», 2015. – Вип. 6. – С.10-20.
3. Зимняя Л.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / Л.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 42 с.
4. Ипполитова Н.В. Взаимосвязь понятий «методология» и «методологический подход» / Н.В.Ипполитова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия Образование. Педагогические науки. – 2009. – № 13 (146). – С.9-15.
5. Климов С.М. Ваш человеческий и социальный капитал [Электронный ресурс] / С.М. Климов // Интернет-сайт Центра дистанц. Обучения «Элитариум». – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/vash_chelovecheskij_i_socialnyj_kapital/
6. Миддлтон Д. Карьера / Джон Миддлтон; [пер. с англ.]. – М.: Эксмо, 2007. – 230 с.
7. Подольская Е. А. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / Е. А. Подольская; Нар. укр. акад. – Харьков: Изд-во НУА, 2010. – 316 с.
8. Салми Дж. Создание университетов мирового класса / Дж. Салми; пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2009–132 с.
9. Сокурянська Л.Г. Ціннісні засади громадянської ідентифікації сучасного українського студентства / Л.Г.Сокурянська // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2010. – № 891. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 26. – С. 116-122.
10. Фурман А.В. Методолог – професія майбутнього / А.В. Фурман // Психологія і суспільство. – 2016. – №16. – С.16-43.
11. Щудло С.А. Вища освіта у пошуку якості: quovadis / С.А. Щудло. – Харків – Дрогобич: Коло, 2012. – 340 с.
12. Hall D. T. Careers in and out of organizations. – Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2002 – 368p.
13. Marinka A. C. T. Kuijpers, Birgit Schyns, Jaap Scheerens. Career Competencies for Career Success // The Career Development Quarterly. – 2006. – Vol. 55. – P. 168–178.
14. Thomsen, R. (2014). A Nordic perspective on career competences and guidance // NVL & ELGPN concept note. – Oslo – 2014 – 33 p.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2016

REFERENCES:

1. Biskup, V.S. 2010. Dekompozytsiina struktura intehralnoi kariernoї kompetentnosti ta yii skladovi [Decomposition structure of career competence and its components]. *Psykholohiia i suspilstvo* 4, 82-90 (in Ukrainian).
2. Deineko, O., Sokurianska, L. 2015. Studentstvoususpilstviryzyku: chynnykyaktualizatsiisotsialnoisub'iektnosti [Students in the risk society: factors updating social subjectivity]. *Molodizhnapolityka: problemytaperspektyvy: zbirnyknaukovykhprats. Drohobych – Zheshuv: «TrekLTD»* 6,10 – 20 (in Ukrainian).
3. Zimnyaya, L.A. 2004. Klyuchevyiekompetentnostikakrezultativno-tselevayaosnovakompetentnostnogopodhodavobrazovanii [Key competence as effectively - targeted basis of competence approach in education]. *Issledovatel'skiytsentrproblemkachestvapodgotovkispetsialistov. Moscow* (in Russian).
4. Ippolitova, N.V. 2009. Vzaimosvyazponyatiy «metodologiya» i «metodologicheskypodhod» [Relationship concepts «methodology» and «methodological approach»]. *VestnikYuzhno-Uralskogogosudarstvennogouniversiteta. SeriyaObrazovanie. Pedagogicheskienauki*, 13 (146),9-15 (in Russian).
5. Klimov, S. M. Vashchelovecheskij i social'nyj kapital [Your human and social capital]. Internet sajt Centra distanc. obuchenija «Jelitarium». Access: http://www.elitarium.ru/vash_chelovecheskijj_i_socialnyjj_kapital/ (in Russian).
6. Middleton, D. 2007. Karera [Career]. Eksmo. Moscow (in Russian).
- Podolskaya, E. A. 2010. Pedagogika i psihologiya vyisshey shkoly: ucheb. posobie [Pedagogy and psychology of higher education: tutorial]. *Nar. ukr. akad.: Izd-vo NUA, Kharkiv* (in Russian).
7. Salmi, Dzh. 2009. Sozdanie universitetov mirovogo klassa [The Challenge of Establishing the World Class Universitie]. *Izdatelstvo «Ves Mir»*. Moscow (in Russian).
8. Sokurianska, L.H. 2010. Tsinnisni zasady hromadianskoї identyfikatsii suchasnoho ukrainskoho studentstva [Value principles of civil identification contemporary Ukrainian students]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. Seriya: Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody. Vyp. 26*. 116-122 (in Ukrainian).
9. Furman, A.V. 2016. Metodoloh – profesiia maibutnoho. [Methodologist is profession of the future]. *Psykholohiia i suspilstvo*. 16, 16 – 43 (in Ukrainian).
10. Shchudlo, S. A. 2012. Vyshcha osvita u poshuku yakosti: quo vadis [Higher education in search of quality: quo vadis]. *Kolo, Kharkiv – Drohobych* (in Ukrainian).
11. Hall, D. T., 2002. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, Sage Publications, Calif.
12. Kuijpers Marinka A. C. T., Scheerens, J., Schyns, B., 2006. *Career Competencies for Career Success*. *Career Development Quarterly* 55 (2), 168-178.
13. Thomsen, R., 2014. *A Nordic perspective on career competences and guidance*. NVL & ELGPN concept note, Oslo.

Біскуп Віталій Степанович – викладач
Тернопільський національний економічний університет
Адреса: 46000, м. Тернопіль, вул. Львівська, 11

Biskup Vitaliy S. – lecturer
Ternopil national economic university
Address: 11, Lvivska Str., Ternopil, 46000
E-mail: vbiskup@gmail.com

Бискуп Виталий Степанович - преподаватель
Тернопольский национальный экономический университет
Адрес: 46000, г. Тернополь, ул. Львовская, 11

УДК 303.833.5:331.56:316.346.32-053.6(477)(045)

doi:10.15421/171610

Соціологічний аналіз проблеми безробіття серед української молодіО.О. ДІДУХ, М.В. ПРИМАК, Р.С. ОВСЯННИКОВ
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна**Авторське резюме**

У статті здійснено соціологічний аналіз проблеми безробіття серед сучасної української молоді. Незважаючи на невисокий рівень безробіття в Україні порівняно із загальноєвропейським рівнем, молодь являє особливу категорію, в якій проблема зайнятості має яскраво виражений характер і вимагає перманентного державного моніторингу та розробки політики молодіжної зайнятості як частини загальної політики зайнятості в країні.

За допомогою різних соціологічних досліджень детально розглянута структура безробіття серед української молоді. За даними 2015 року лише 9% молоді безробітні. Великою проблемою визнається низька можливість працевлаштування за обраною спеціальністю.

Оцінено вплив на структуру молодіжного безробіття таких факторів як вікові групи та розподіл за видами діяльності. Встановлено, що найбільш уразлива до безробіття є вікова група 15-24 роки. Велика увага приділена відповідності рівня освіти молоді та вимог роботодавців до своїх працівників. Виявлено, що є необхідним корекція роботи всієї системи освіти.

Запропоновано в якості важливого кроку для регулювання проблеми безробіття серед молоді поліпшення роботи Державної служби зайнятості, якій варто звернутися до міжнародного досвіду та здійснити реформування механізму державної підтримки підприємницької діяльності шляхом надання пільг, дотацій або державної допомоги для розвитку бізнесу тощо. Саме молодь є найбільш психологічно гнучкою до сприйняття нових сучасних технологій підприємницької діяльності.

Ключові слова: структура безробіття; молодь України; служба зайнятості; підтримка підприємницької діяльності

Sociological analysis of the problem of unemployment among Ukrainian youthО.О. DIDUKH, M.V. PRYMAK, R.S. OVSIANNIKOV
National aviation university, Kyiv, Ukraine**Abstract**

This article provides a sociological analysis of the problem of unemployment among modern Ukrainian youth. Despite the low unemployment rate in Ukraine compared with European levels, youth is a special category in which the problem of employment has a distinct character and needs permanent state monitoring and policy youth employment as part of total employment policies in the country. Continuously declining proportion of young people to the total population. In Ukraine, for the last ten years the number dropped from her 22 to 20%. According to all forecasts, this trend will continue. With various sociological studies reviewed in detail the structure of unemployment among Ukrainian youth. According to 2015 only 9% of young people are unemployed. The big problem is recognized low employment opportunities in the chosen specialty. A major problem completely for all graduates, regardless of their theoretical training, enterprises consider isolation of knowledge from practice unprepared to work in real business and a lack of understanding of how the business works. Thus it is necessary to orient the student during the training in higher education with the requirements of the employer. The analysis of the youth labor market in Ukraine showed that the highest levels of unemployment youthful equip individuals 24 years of age, it gives reason to include young people in this age groupe highest risk for difficulties first search of employment are not only with general economic and political crises, but also to the volatility of attitudes of young people, too ambitious position of young workers from the essence of practical skills and experience and, consequently, low professional status.

The effect on the structure of youth unemployment factors such as age groups and distribution activities. Found that the most vulnerable to unemployment is the age group 15-24 years. Much attention is given to matching the level of education of young people and requirements of employers to their employees. Revealed that the necessary correction of the entire education system. Thus, the main conclusion is significant opportunity to improve the efficiency of the State Employment Center as one of the basic tools of the modern state youth policy. Proposed as an important step to regulate the problem of youth unemployment improvement of the State Employment Service, which should appeal to the international experience and to reform the mechanism of state support for entrepreneurship by providing incentives, subsidies or state aid to business expansion and others. That young people are the most responsive to the psychological perception of new technologies entrepreneurship.

Keywords: structure of unemployment; young people of Ukraine; the employment service; support entrepreneurship