

Особливості інституційної підтримки професійної кар'єри за кордоном

У статті розглядаються шляхи та напрямки інституалізації кар'єрних процесів за кордоном, аналізується світовий досвід у галузі управління кар'єри з позиції політико-правового забезпечення, наводиться перелік основних заходів з інституційної підтримки індивідуальних просувань в межах професійного та соціального простору.

Ключові слова: кар'єра, інституалізація, політико-правове забезпечення, навчання протягом всього життя, освіта для кар'єри.

В статье рассматриваются пути и направления институализации процессов карьеры за рубежом, анализируется мировой опыт в сфере управления карьерой с позиций политико-правового обеспечения, приводится перечень основных шагов по институциональной поддержке индивидуальных продвижений в профессиональном и социальном пространстве.

Ключевые слова: карьера, институализация, политико-правовое обеспечение, обучение на протяжении всей жизни, образование для карьеры.

The article deals with the ways and directions of institutionalization of career processes abroad, analyzes the world experience in career guidance from the standpoint of political and legal maintenance, brings the list of basic steps on institutional support for individual advancements in professional and social space.

Key words: career, institutionalization, political and legal maintenance, lifelong learning, career education

Кар'єра як соціально орієнтований процес володіє своїми внутрішніми закономірностями, логікою та тенденціями розвитку, рушійними силами, перепонами та бар'єрами. Можливість людини впливати на власну історію загалом та на перспективи свого трудового життя зокрема, є соціально обумовленими перемінними. Без необхідних інституційних чинників намагання пересічного індивіда вибудувати свою кар'єру (в термінах індивідуальних визначень «досягнути успіху в житті», «зайняти більш вигідніше становище») будуть дорівнювати нулю. Цілеспрямований вплив на реалізацію власного потенціалу знаходиться у тісному взаємозв'язку з можливостями, які надаються соціальною системою, інституційними правилами та соціокультурними особливостями. Пропорційність доступу до основних ресурсів, відкритість соціальних структур, гендерна

рівність, розвиненість правової системи у своїй сукупності виступають або як обмеження, або як сприятливі чинники для реалізації індивідуальних ініціатив.

Для того, щоб процеси у сфері кар'єри носили впорядкований, нормативний і прогнозований характер, існує необхідність у встановленні чітких орієнтирів, запровадженні системи заходів, направлених на регламентацію взаємодії індивідів в ході реалізації кар'єрних планів і стратегій.

Кар'єри існують не самі по собі, а у тому середовищі, де є можливості для їх розвитку, формування та підтримки. Індивідуальна активність носів кар'єри, їх внутрішні, психологічні можливості складають «кар'єрний потенціал». Очевидно, важко говорити про кар'єру у ситуації системного безробіття на ринку праці, економічної нестабільності, політичної невизначеності та культурної дезінтеграції. У такому випадку мову варто вести не про кар'єру як одну з форм життєтворчості особистості, а про можливі форми індивідуального самовиживання. Тому для кар'єри у її сучасному розумінні, як масового, доступного широким прошаркам населення процесу, необхідне середовище, в якому на оптимальному рівні були б створені відповідні умови. Ці обставини визначають актуальність досліджень інституційних форм феномену кар'єри як особливого виду освоєння соціального і професійного простору.

Найбільш активно у сучасній науці досліджуються психологічні аспекти кар'єри: виокремлено стадії та етапи, рівні розвитку людини як суб'єкту праці (Клімов Е.А., Кудрявцев Т.В., Маркова А.К., Тітма М.Х.), досліджено специфіку професійного розвитку на різних стадіях професійного та життєвого циклів (Зеєр Е.Ф., Поварьонков Ю.П., Пряжніков Н.С.), проаналізовано кризові періоди професійного розвитку (Зеєр Е.Ф., Клімов Е.А., Пряжніков Н.С.), обґрунтовано психолого-акмеологічний підхід, який визначає кар'єру не тільки як просування посадовими щаблями, а як процес реалізації особистісного «Я», своїх можливостей в умовах професійної діяльності (Ладанов І.Я., Бодальов А.А., Могільовкін Є. О.). Кар'єрна проблематика широко представлена у теоретичних розробках та практичних рекомендаціях західних вчених (Сьюпер Д, Холланд Дж., Гінзберг Е., МакМахон М., Паттон В., Готтфредсон Л.). Зосереджуюсь, в основному, на психологічних, внутрішньо-особистісних детермінантах розвитку кар'єри, вченими недостатня увага надається дослідженню соціальних, інституційних чинників формування та реалізації індивідуальних кар'єр.

Шаповалов О.В. обґрунтовує використання інституційного підходу до кар'єрних процесів тим, що на різних рівнях структурної організації суспільства в межах зовнішніх чинників, які впливають на характер і результати кар'єрного руху індивідів,

основними є соціальні інститути держави, політики, освіти, економіки, сім'ї, права тощо. Інституційний підхід дає можливість здійснити соціологічний аналіз інституційної детермінованості кар'єрних процесів у двох ракурсах: по-перше, побачити вплив соціальних інститутів на різні типи кар'єр; по-друге, охарактеризувати кар'єрні процеси представників різних соціально-професійних груп, які функціонують в рамках різних соціальних інститутів [1, ст. 73].

На наш погляд, інституційна форма кар'єри – це такий вид освоєння індивідом соціального простору, який носить регульований, цілеспрямований, зумовлений впливом норм та настанов характер. Кар'єра за такого формування має чітко визначених суб'єктів та об'єктів, набір (комплекс) засобів та методів її розвитку, важелів різних рівнів та механізмів впливу.

До інституційних форм кар'єри відноситься навчання, починаючи з початкової школи і закінчуючи таким його видом, яке у сучасному розумінні називається «освіта протягом усього життя». Інституційна форма кар'єри розгортається, наприклад, як на окремо взятому підприємстві, де існують чітко прописані інструкції та розпорядження, які дозволяють кожному працівникові усвідомлювати свої перспективи та визначати необхідні зусилля для їх реалізації, так і на рівні всієї держави. Прозорість, впорядкованість, нормативний характер кар'єрних процесів забезпечують їх безперервність, відсутність суб'єктивізму, знижують рівень кар'єрних девіацій, які знаходять свій прояв у кар'єризмі, зловживанні службовим становищем, соціальному виключенні різних прошарків населення тощо.

Таким чином, необхідно більш детально окреслити сутність умов формування, розвитку та протікання кар'єри з позицій інституціонального підходу. На нашу думку, такий підхід повинен концентруватись навколо наступних ключових питань:

- політико-правове забезпечення на рівні держави програм розвитку та підтримки індивідуальних кар'єр, а також система відповідних заходів в межах окремих галузей, організацій, навчальних закладів;
- аналіз макро- та мікроекономічних умов, які спонукають чи перешкоджають реалізації кар'єрних прагнень індивідів;
- соціокультурні детермінанти формування моделей кар'єри, суспільні уявлення та стереотипи, які впливають на ставлення індивідів до власної кар'єри та оцінки її результатів;
- аналіз взаємозв'язку між поведінкою окремих носіїв кар'єри із соціальними структурами різного рівня.

Кожен з цих підходів має свої особливості, які впливають на інституційний розвиток кар'єри, а у своїй сукупності складають цілий комплекс зі своїми прямими та оберненими впливами на кар'єрні процеси.

Метою даної роботи є аналіз політико-правового забезпечення кар'єрних процесів за кордоном як однієї з форм інституційного супроводу особистісних прагнень індивідів, розгляд міжнародного співробітництва у галузі підтримки та стимулювання індивідуальних кар'єр.

У високорозвинутих країнах політико-правове забезпечення кар'єрних процесів знаходить своє відображення у комплексі законодавчих актів, програмах стимулювання кар'єри, стимулюванні теоретичних досліджень та розробці практичних рекомендацій щодо набуття, розвитку та реалізації вмінь та навичок в орієнтуванні на ринку праці, реалізації особистісного, освітнього та культурного потенціалу особистості.

Європейський саміт у Лісабоні 2000 р., на якому було прийнято «Меморандум безперервної освіти Європейського Союзу», став поворотним моментом у визначені політики і практики Європейського Союзу. На саміті було визнано, що Європа вступила в «епоху знань» зі своїми культурними, економічними та соціальними наслідками, а успішний перехід до економіки та суспільства, заснованих на знаннях, повинен супроводжуватись процесом безперервної освіти – навчання протягом всього життя (lifelong learning). У Меморандумі зазначається: «Участь у громадянському суспільстві є практично неможливою без успішної професійної кар'єри, оскільки вона складає фундамент особистої незалежності, самоповаги та добробуту, а отже, визначає якість життя. Таким чином, зайнятість складає важливий параметр розвитку громадянського суспільства і добробуту Європи у цілому. Проте успіх на ринку праці та участь у суспільних процесах вимагають певних вмінь та навичків і доступу до сучасних знань» [2, ст. 24–25]. У документі наголошується на необхідності підтримки індивідуальних прагнень та кар'єрних орієнтацій через сукупність інституалізованих заходів. Шість ключових принципів безперервної освіти є своєрідними орієнтирами, які визначають напрямки державної підтримки на всіх її рівнях: нові базові знання і навички для всіх, збільшення інвестицій у людські ресурси, інноваційні методики викладання і навчання, нова система оцінки отриманого знання, розвиток наставництва та консультування, наближення освіти до дому.

Подальшого поширення набуває концепція «навчання для кар'єри» (career education), автором якої у 1971 р. виступив американський вчений Сідні П. Марленд. Спочатку концепція була направлена на підтримку освітнього потенціалу школярів та

студентів. Згодом навчання для кар'єри отримало більш широке застосування і зараз розуміється як «загальний обсяг досвіду, через який накопичується знання і формується ставлення до себе і до роботи, а також навички, за допомогою яких індивід виробляє, планує і готується до своєї професійної діяльності і появі інших життєвих можливостей, потенційно пов'язаних з його кар'єрою» [3, ст. 149].

В цілому, освіта для кар'єри охоплює інформацію про робочі місця та світ роботи, передачу необхідних знань та навичків для розвитку власної кар'єри у ситуації стрімких змін зовнішнього середовища. Освіта для кар'єри є безперервною та спрямована на залучення всіх прошарків населення незалежно від вікових, майнових, статусних чи інших характеристик до побудови та реалізації повноцінного, сповненого змісту життя.

У 2004 році з ініціативи Організації економічного співробітництва та розвитку здійснено низку ґрунтовних розвідок з питань кар'єрного консультування та з'ясування його значення для держави, роботодавців та працівників. В огляді «Кар'єрне консультування і державна політика» детально аналізуються наступні питання [4, ст.4]:

1. Яке значення для державної політики має кар'єрне консультування?
2. Яким чином найбільш ефективно може здійснюватись кар'єрне консультування?
3. Якою повинна бути ресурсна база кар'єрного консультування?
4. Яким чином може бути покращено стратегічне управління кар'єрними процесами?

Огляд був сфокусований на тому, як кар'єрне консультування може сприяти національній політиці в галузі освіти протягом всього життя для представників широкого кола населення: молоді, дорослих, людей «третього віку». Даний документ спрямований на вивчення послуг стосовно кар'єрного консультування у різноманітних сферах та галузях: в межах середньої та вищої школи, в громаді, за допомогою державних служб зайнятості, на робочих місцях.

Важливим висновком даного документа є визнання необхідності розвитку консультаційних послуг в галузі кар'єри. Такі послуги є важливими як для економічного просування держави, так і для індивідуального розвитку суб'єктів кар'єри. Інституційні форми кар'єрного супроводу виступають мостом між індивідуальними запитами, уподобаннями працівників та вимогами і потребами працедавців.

Інші дослідження, проведені в рамках Організації економічного співробітництва

та розвитку [5], засвідчили, що існують певні обмеження у наданні освітніх та кар'єрних послуг, особливо для представників людей старшого віку. Окрім цього, допомога часто зосереджена на вирішенні короткострокових проблем, а не на розвитку навичок ефективного просування по службі; послуги погано скоординовано між різними міністерствами, а також між урядами та іншими зацікавленими сторонами. Рекомендації ОЕСР направлені на подолання зазначених проблем і мають вирішальне значення для ефективного надання послуг з кар'єрного консультування, до яких відносяться розширення доступу до професійної орієнтації та підвищення якості інформації з питань розвитку кар'єри.

Помітно, що країни Європейського Союзу ведуть послідовну політику у підтримці та формуванні духу підприємництва серед людей різних вікових та соціально-економічних груп. Усвідомлюючи стрімкість змін сучасного оточення, представники владних органів намагаються створити необхідні умови не для пасивного прилаштування працівників до нестабільних обставин життя, а для активізації власних потенціалів за допомогою різноманітних програм підтримки, стимулювання та протистояння викликам зовнішнього середовища.

У 2006 році створено Міжнародний центр з розвитку кар'єри та державної політики з центром у Страсбурзі. Виникнення даної організації обумовлено бажанням сприяти укріпленню політики в галузі освіти, професійної підготовки і зайнятості у всьому світі шляхом ефективного міжнародного співтовариства. Мета центру – підтримка та заохочення передачі знань з розвитку кар'єри та необхідних послуг для її підтримки. Для виробництва та розвитку нових знань планується залучення політиків, провідних науковців та практиків зі всього світу, проведення міжнародних симпозіумів з метою надання допомоги на міжнародному, національному, регіональному та місцевому рівнях. Міжнародний обмін ресурсів, інституційне співробітництво, міжнародні проектні групи, консультації та підтримка виступатимуть засобами передачі накопиченого досвіду у галузі розвитку кар'єри.

У багатьох країнах світу створено організації, основним завданням яких є дослідження та впровадження у практику нових форм та засобів кар'єрного просування. Наприклад, Асоціація консультативних служб з планування кар'єри у вищій школі (Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)) об'єднує всі університетські служби планування кар'єри Великобританії та Ірландії. Однією з ключових цілей Асоціації є розробка програм та відповідних ресурсів у галузі навчання для кар'єри, забезпечення необхідною інформацією, порадами та рекомендаціями суб'єктів та

об'єктів кар'єри. Канадська асоціація консультантів з питань кар'єри та роботодавців (The Canadian Association of and Employers (CACEE)) є національною некомерційною організацією, основна мета якої полягає у розвитку професійної мережі і можливостей для розвитку інформаційних, консультативних та інших послуг для роботодавців і спеціалістів служб кар'єри. Канадський фонд розвитку кар'єри (The Canadian Career Development Foundation (CCDF)) є визнаним лідером у галузі розвитку кар'єри як на національному, так і міжнародному рівнях. Створений у 1979 році, фонд працює над розвитком проектів, які сприяють досягненню кар'єрного розвитку і удосконаленню навичків усіх людей у швидкоплинних умовах оточуючого середовища. Фонд працює над широким колом національних, регіональних та міжнародних ініціатив у галузі розвитку кар'єри, активно співпрацює з організаціями різних форм власності та урядом для вирішення пріоритетних проблем з питань зміцнення служб розвитку кар'єри.

Однією з найавторитетніших організацій у США є Національна асоціація розвитку кар'єри (The National Career Development Association (NCDA)), історія якої ведеться з 1913 року. Мета організації полягає у сприянні розвитку кар'єри індивідів протягом всього життя. Для досягнення поставлених завдань NCDA надає послуги для населення і спеціалістів, які зацікавлені в розвитку кар'єри, за допомогою професійних досліджень, публікацій, розробки професійних стандартів тощо. Асоціація співпрацює з Конгресом США, надаючи законодавцям необхідну інформацію про кар'єру та особливості удосконалення кар'єрних процесів в межах країни. У документі «Кар'єрний розвиток: офіційна заява ради директорів Національної асоціації розвитку кар'єри» зазначається, що кар'єрний розвиток займає важливе місце у житті кожної людини. Ціль даного документу полягає у визначенні сутності кар'єрного розвитку з урахуванням особливостей різних вікових категорій, починаючи від дошкільного віку і закінчуючи виходом на пенсію [6]. Основними принципами політики NCDA є визнання свободи професійного і кар'єрного розвитку протягом всього життя як невід'ємного права кожного громадянина, доступність професійної допомоги у розвитку власної кар'єри, рівноправність можливостей для кар'єрного зростання, право змінювати професії або кар'єрні напрямки та їх вільного вибору, наявність сучасної інформації про освітні та професійні можливості для кар'єрного зростання тощо.

Звісно, це неповний перелік міжнародних та національних інституцій, покликаних регулювати та координувати процеси у галузі розвитку та управління кар'єрними процесами. Потужну наукову базу та державну підтримку допомоги індивідам у розвитку власного трудового потенціалу створено в Скандинавських країнах, Австралії, Франції,

Німеччині, Ізраїлі, Японії, Кореї.

Зважаючи на численні зміни у всіх сферах суспільного життя, провідні держави світу внесли корективи у законодавство, які регулюють освітній процес, заходи щодо підтримки представників різних вікових, соціально-демографічних та статусних груп, людей з нетрадиційною сексуальною орієнтацією. Наприклад, законодавство Англії вимагає, щоб у кожній школі на мінімальному рівні був забезпечений кар'єрний супровід, створено бібліотеки, в яких можна знайти потрібну інформацію з питань кар'єри. У 1998 р. в Ірландії прийнято закон, в якому наголошується, щоб студенти мали відповідний доступ до ресурсів, які б сприяли їхньому освітньому та кар'єрному вибору. У 1994 р. у США на федеральному рівні спеціальним актом було затверджену програму «Від школи до роботи», метою якої є покращення підготовки американської молоді до самостійного трудового життя. Навчаючись за такою програмою, учні отримують більш повну уяву про різноманітні сфери праці з практичного досвіду, що дозволяє їм більш усвідомлено здійснювати вибір своєї професійної кар'єри.

У вересні 2008 р. Кабінет Міністрів України затвердив оновлену Концепцію державної системи професійної орієнтації населення, яка повинна забезпечити і здійснювати належну координацію діяльності соціальних інститутів. В Концепції окреслені структурні елементи професійної орієнтації, встановлено шляхи розв'язання актуальних проблем у галузі професійного самовизначення та реалізації здатності до праці, визначено відповідальні інституції, на які покладено управління системою професійної орієнтації. Прийняття Концепції є важливим, але недостатнім кроком у питаннях розвитку індивідуальних кар'єр.

Зважаючи на міжнародний досвід та враховуючи потреби національних інтересів, основними заходами з інституційної підтримки кар'єри, на нашу думку, є наступні:

1. Закріплення на законодавчому рівні програм розвитку та підтримки індивідуальних кар'єри.
2. Науково-дослідна та практично орієнтована діяльність фахівців різних напрямків у формуванні програм розвитку кар'єри, взаємодія між науковими центрами та урядовими організаціями, міжнародне наукове співробітництво з питань вивчення сучасного стану ринку праці, становища працівників на ньому.
3. Стандартизація процедур підтримки, допомоги, надання консультацій з питань кар'єри всім, хто цього потребує.
4. Налагоджена діяльність спеціалізованих служб у формі консультативно-освітніх, науково-методичних центрів, закладів різних рівнів та форм власності.

5. Забезпечення рівного доступу до інформації з питань кар'єрного розвитку, можливість вільно отримати необхідну допомогу.

6. Підготовка фахівців у галузі кар'єрного консультування на основі міжнародних та національних стандартів.

Наведені характеристики інституційних процесів у галузі кар'єри потребують подальшого дослідження та наукового обґрунтування з огляду на реалії сучасного стану українського суспільства. Не викликає сумніву, що забезпечення можливостей для розвитку власної кар'єри, а також запровадження програм для її підтримки, сприятиме зміцненню економічної стабільності, підвищенню задоволеності від власного трудового життя різноманітних соціальних груп суспільства. Україна не повинна залишатись осторонь від процесів, направлених на пошук шляхів державної підтримки індивідуальних кар'єр. Як засвідчує світова практика, сприяння розвитку кар'єри є однією з центральних турбот держав, які визнають важливість людини як одного з найважливіших ресурсів економічного розвитку. Реформи у галузі освіти та запровадження програм навчання протягом всього життя відповідає нагальним потребам суспільства, заснованого на знаннях.

Підсумовуючи викладене, варто зазначити, що перед українськими науковцями, навчальними закладами, громадськістю стоїть ряд завдань у розширенні наукових пошуків та впровадженні практичних заходів з організації, планування та управління професійним розвитком та кар'єрою. Існує необхідність в проведенні широкомасштабних фундаментальних та прикладних досліджень, спрямованих на удосконалення та розширення нових форм сприяння реалізації професійного та кар'єрного саморозвитку та самореалізації громадян нації.

Список використаної літератури:

1. Шаповалов А. В. Методологические подходы к социологическому анализу институциональных детерминант карьерных процессов [Текст] / А. Шаповалов // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. – 2008. – № 4 (17). – С. 73-76.

2. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза [Текст] // Адукатар. – 2006 – №2 (8). – С. 24-27.

3. Hoyt K. B. Career education and career guidance. [Text] / K. Hoyt // Journal of Career Education. – 1984 – №10 (3). – P. 148-157.

4. Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap [Text] / Paris: OECD Publications, 2004. – 172 p.

5. Career Guidance: A Handbook for Policy Makers [Text] / Paris: OECD Publications, 2004. – 72 p.

6. Career Development: A Policy Statement of the National Career. [Electronic resource] // Development Association Board of Directors. (Adopted March 16, 1993; revised 2003). – Mode of access: WWW.URL: www.ncda.org/pdf/Policy.pdf - - Last access: 2009. – Title from the screen.

Джерело: Біскуп В. Особливості інституційної підтримки професійної кар'єри за кордоном // Сучасні суспільні проблеми і виміри соціології управління: Збірник наукових праць ДонДУУ. Т. XI. Вип. 146. Серія «Соціологія». – Донецьк: ДонДУУ, 2010. С. 75-73