

2012. – С. 50–67. 3. Сенашенко В.С. О компетенциях, квалификации и компетентности / В.С. Сенашенко, В.А. Кузнецова, В.С. Кузнецов // Высшее образование в России. – 2010. – № 6. – С. 18–23. 4. Шостка В.І. Проблеми формування фахівця майбутнього в Україні / В.І. Шостка, Ю.М. Дубинянський // Гуманітарний вісник. – Додаток 1 до Вип. 27, т. 1 (34). – 2012. – С. 539–545. 5. Шостка В.І. Сучасні проблеми освіти та чи готова Україна інвестувати своє майбутнє? / В.І. Шостка, Ю.М. Дубинянський // Вища освіта України. – Додаток 4, т. 1 (13). – 2009. – С. 176–184. 6. Шостка В.І. Проблеми підготовки фахівців та оцінка знань студентів в сучасних умовах функціонування вищих навчальних закладів / В.І. Шостка, Ю.М. Дубинянський // Вища освіта України. – Додаток № 1. – 2012. – С. 454–459.

*Штученко І.Є.
м. Харків, Україна*

КАР'ЄРНА СПРЯМОВАНІСТЬ ЯК ОСНОВА САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Постановка проблеми та актуальність дослідження. У сучасних умовах різко знизилася роль держави у питаннях регулювання кар'єри. Зростає роль власних зусиль та кваліфікації спеціаліста. На своєму трудовому шляху багато людей можуть стикатися з невідповідністю власних цінностей, потреб, мотивів, уявлень про себе, що призводить до високого рівня психологічної напруги, невдоволення. Одним із найважливіших аспектів професійного самовизначення особистості, а також її самореалізації є свідоме планування кар'єри.

Аналіз літератури свідчить про те, що більшість досліджень професійного самовизначення здійснювалася в рамках того чи іншого типу професії. При цьому за межами психологічних досліджень залишилася проблема професійного самовизначення у різних типах кар'єрної спрямованості в період навчання студентів у виші. Це питання вимагає більш детального дослідження, оскільки «професійне самовизначення особистості, яке випереджає кар'єрний вибір, найбільш повно здійснюється в умовах вищого навчального закладу, який є головною ланкою системи відтворення суспільного інтелекту, підготовки та перепідготовки кадрів, здобуття та поширення нових знань» [2, с. 87].

Мета нинішньої статті:

- узагальнити основні підходи до поняття кар'єра, кар'єрна спрямованість;
- проаналізувати основні типи кар'єрної орієнтації.

Теоретичний аналіз досліджень з проблеми. Кар'єрна тематика порушується переважно в таких науках, як соціологія, менеджмент і психологія. Кожна дисципліна вносить на перший план вивчення свій аспект. У соціології велике значення має соціальний аспект, у менеджменті – організаційний, у психології – особистісний. Соціальний аспект – уявлення про кар'єру з погляду суспільства. Організаційний аспект кар'єри пов'язаний із посадовим та професійним зростанням. Особистісний аспект передбачає розгляд кар'єри з позиції людини-особистості.

Поняття «кар'єра» можна розглянути як у вузькому, так і в широкому розумінні. У широкому розумінні поняття «кар'єра» визначається як «спільна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя» [5, с. 24]. У більш вузьких межах поняття «кар'єра» пов'язане з «трудовою діяльністю людини, з її професійним життям» [3, с. 15].

У психологічній науці кар'єра вивчається насамперед через такі поняття, як професійне самовизначення, професійна Я-концепція, професійна самореалізація, психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті професійної роботи.

Професійне самовизначення не є покладанням меж розвитку людини, не є впадінням у професійну обмеженість; це є пошук можливостей безмежного розвитку. Це не одноразове діяння, а тривалий багаторічний процес. На різних вікових етапах він пов'язаний із різними цілями і має різний зміст [6, с. 27]. Метою професійного самовизначення є поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої та самостійної побудови, коригування та реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого, особистісного), готовності розглядати себе в часовому розвитку і самостійно знаходити особистісно значущі сенси в конкретній професійній діяльності [8].

Кар'єрна тематика набула широкої популярності у вітчизняній психології лише в останні десятиріччя. Те, що раніше вважалося відхиленням від норми, породженням буржуазного суспільства, пов'язувалося з кар'єризмом, сьогодні підноситься до рангу важливого показника розвитку людини, її орієнтації на розвиток особистісного та професійного потенціалу.

О.О. Бодалев розглядає кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Причому успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, сформованим суспільною думкою [1].

Л.Г. Почебут і В.А. Чікер розглядають кар'єру як «один з показників індивідуального та професійного життя людини». Автори виділяють два боки кар'єрного процесу:

1. Об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних індивідом професійних позицій).
2. Суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому) [7].

Якщо у вітчизняній психології дослідження, пов'язані з кар'єрою, припадають на останні десятиріччя, то за кордоном період зрілості подібних праць припадає на 1970-ті роки.

Особливу популярність має концепція вікових стадій кар'єри американського психолога Дональда Сьюпера. Він виділив п'ять стадій професійного розвитку: зростання, дослідження, завоювання становища, підтримання стабільності, спад.

Є. Шейн виділив вісім кар'єрних орієнтацій – «якорів»: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність місця роботи, стабільність місця мешкання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Досліджував кар'єрні орієнтації також Д. Осгуд, який виділив сім етапів їхньої трансформації: ідеалізація дійсності, крах сподівань, виклик усьому і непокора, відхід від справ, усвідомлення, рішучість, переконаність.

Д. Голланд розглядає співвідношення «кар'єра-особистість», наводить комплексні орієнтації особистості: особистісна орієнтація, інтелектуальна орієнтація, соціальна орієнтація, конвенціональна орієнтація, підприємницька орієнтація, орієнтація на мистецтво.

Професійна кар'єра може йти за лінією спеціалізації (заглиблення в одну, обрану на початку професійного шляху лінію руху) або транспрофесіоналізації (опанування інших галузей людського досвіду, пов'язане радше з розширенням інструментарію та галузей діяльності) – це горизонтальний тип кар'єри. Вертикальну кар'єру розуміють передусім як кар'єру менеджера – мається на увазі посадове просування працівника службовими щаблями.

Вивченню управлінської кар'єри також присвячено досить багато досліджень. Мало того, сам термін «кар'єра» найчастіше використовується для опису саме управлінської діяльності. Об'єктом, що досліджує психологія управлінської кар'єри, є менеджери та їхні управлінські шляхи, а предметом – розвиток особистості в управлінській діяльності.

Видається, що виділені типи професійної кар'єри неспроможні описати все багатоманіття наявних нині видів професійної діяльності та посадових позицій. Отже, цікавим є зіставлення двох типів кар'єри – горизонтальної та вертикальної.

Окрім досліджень кар'єри у сфері психології праці та психології управління, активно вивчаються психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті проф-орієнтаційної роботи.

Як пише Е.Ф. Зеєр, психологічний супровід професійної кар'єри є «цілісним процесом вивчення, формування, розвитку та корекції професійного становлення особистості» [4, с. 25]. Метою такого супроводу є допомога людині реалізувати себе у професійній кар'єрі, а результатом – професійний розвиток та саморозвиток особистості.

Висновки:

1. Кар'єрна проблематика є предметом міждисциплінарних досліджень: менеджменту, соціології та психології. Кожна з цих дисциплін має свій аспект розгляду поняття кар'єри. Зокрема у психології праці кар'єра розглядається через такі поняття, як «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійне самовизначення». Успішна кар'єра пов'язується з успішним професійним становленням.

2. У науковій літературі поняття «кар'єра», «кар'єрні орієнтації» розглядаються через комплексні орієнтації особистості, через стадії професійного розвитку, етапи розвитку.

3. Автори виділяють існування горизонтального, вертикального та «мішаного» (такого, що інтегрує елементи горизонтального і вертикального) типів кар'єри. Можна припустити, що виділені типи кар'єри мають власні характеристики компонентів професійного самовизначення.

Отже, проведений аналіз матеріалу з цієї проблеми засвідчив, що аспект професійного самовизначення студентів технічних спеціальностей вишів із різною кар'єрною спрямованістю залишається недостатньо дослідженим, що, у свою чергу, викликає потребу у здійсненні дослідження з метою визначення особливостей особистісного, життєвого самовизначення у студентів технічних спеціальностей із різними типами кар'єрної спрямованості та на основі отриманих даних запропонувати систему соціально-психологічного забезпечення планування майбутньої кар'єри.

Список літератури: 1. Бодалев О.О. Вершина в розвитку дорослої людини: характеристики та умови досягнення. – М.: Флінта: Наука, 1998. – 165 с. 2. Вербицький А.А. Активне навчання у висшій школі: контекстний підхід / А.А. Вербицький. – М.: Висш. шк., 1991. – 207 с. 3. Воробйов А.Н. Планування професійної кар'єри / А.Н. Воробйов,

А.В. Певень. – Курск, 2006. – 150 с. 4. Зеер С.Ф. Кризи професійного становлення особистості / С.Ф. Зеер, Є.Є. Симанюк // Психологічний журнал. – 1997. – Том 18. – № 6. – С. 23–44. 5. Иванов В.Ю. Кар'єра менеджера як об'єкт дослідження та управління // Менеджмент в Росії та за кордоном. – 1998. – № 3. – С. 24–26. 6. Клімов Є.О. Психологія професійного самовизначення / Є.О. Клімов. – М.: Академія, 2004. – 304 с. 7. Почебут Л.Г. Організаційна соціальна психологія / Л.Г. Почебут, В.А. Чікер. – СПб: Річ, 2000. – 302 с. – (Психологія). 8. Пряжников Н.С. Професійне та особистісне самовизначення. – М.: Вид-во «Ін-т практичної психології», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.

*Панфилов Ю.И.
г. Харьков, Украина*

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ УКРАИНСКОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

О необходимости наведения порядка в учебных заведениях, называющих себя высшими, в Украине говорят уже многие годы.

Количество ВУЗов в стране превышает количество ВУЗов во Франции, Германии, Италии, Бельгии, Голландии и Польше вместе взятых и это при том, что в Украине около 45 млн. человек, а в этих странах около 250 млн. Согласно данным Государственной службы статистики в 2012–1013 учебном году в Украине действует 489 вузов I–II уровня и 334 – III–IV уровня аккредитации. Годом ранее их количество составляло 501 и 345 вузов соответственно. Тенденция к уменьшению количества учебных заведений в стране наблюдается после 2003–2004 гг. и хотя количество высших учебных заведений неуклонно снижается, бюджет Украины такое количество выносит с трудом. В сложившейся ситуации, задача МОН – это оптимизация сети ВУЗов, то есть сокращение их количества.

Целесообразно ли закрывать непопулярные вузы?

Экс-министр образования и науки Украины, Председатель президиума Национальной академии педагогических наук Украины Василий Кремень указывает на необходимость проведения серьёзных структурных изменений в сфере высшего образования. По его мнению, во-первых, необходимо определить так называемые вузы I и II уровня аккредитации. Техникумы и колледжи изъять из системы высшего образования и на их основе, а также на основе профессионально-технических училищ создать мощную отрасль профессионального образования. Сейчас в Украине остро ощущается нехватка рабочих технических профессий. За последние 20 лет количество профессионально-технических училищ сократилось на 20%, а количество подготовленных квалифицированных работников – на 36,5%.

Университеты необходимо укрупнить, особенно в регионах, создав на их базе мощные региональные или национальные учреждения. Во многих областных центрах будет один университет, который объединит все ныне существующие. Если этого не сделать, наше высшее образование начнёт отставать, особенно небольшие моногамные университеты, не имеющие достаточной учебно-материальной базы и научных школ. Их выпускники просто не будут пользоваться спросом. Как утверждают эксперты, тут срабатывает,